AVANT-PROJET DE DÉCRET PORTANT LE LIVRE 6 DU CODE DE L'ENSEIGNEMENT FONDAMENTAL ET DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE ET PORTANT LE TITRE RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES MEMBRES DE L'ÉQUIPE ÉDUCATIVE DES ÉCOLES ET DES MEMBRES DU PERSONNEL DE L'EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE DES CENTRES PMS

Le Gouvernement de la Communauté française,

Sur la proposition de la Ministre de l'Éducation,

ARRÊTE :

La Ministre de l'Éducation est chargée de présenter au Parlement de la Communauté française le projet de décret dont la teneur suit :

Chapitre 1er – Insertion d'un livre 6 « Dispositifs transversaux » dans le Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire

Article 1er. Dans le Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, il est inséré un Livre 6 intitulé « Dispositifs transversaux ».

Chapitre 2 – Insertion d'un Titre II relatif à la formation professionnelle continue des membres de l'équipe éducative des écoles et des membres du personnel de l'équipe des Centres PMS dans le livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire

Article 2. Dans le livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, il est inséré un titre 2 intitulé « De la formation professionnelle continue des membres de l'équipe éducative des écoles et des membres du personnel de l'équipe pluridisciplinaire des Centres PMS » dont la teneur suit :

« TITRE II. – De la formation professionnelle continue des membres de l'équipe éducative des écoles et des membres du personnel de l'équipe pluridisciplinaire des Centres PMS

CHAPITRE Ier. – Champ d'application et définitions

Art 6.2.1-1. Le présent titre s'applique :

1°. aux membres de l'équipe éducative des écoles de l'enseignement fondamental et secondaire, ordinaire et spécialisé, de plein exercice ou en alternance, organisés ou subventionnés par la Communauté française;

2°. aux membres de l'équipe pluridisciplinaire des Centres PMS organisés ou subventionnés par la Communauté française.

Art 6.2.1-2. Dans le présent titre, il faut entendre par :

1°. Activités pédagogiques d'animation (APA): activités qui sont organisées pour encadrer les élèves dont les cours sont remplacés pour permettre à leur(s) enseignant(s) de bénéficier d'une formation professionnelle continue;

2°. Bénéficiaire de formation : le membre du personnel visé par l'article 6.2.1-1 qui répond aux conditions fixées à l'article 6.2.3-1, §§ 1er et 2;

3°. Bénéficiaire de formation externe : les personnes, non visées par l'article 6.2.1-1, qui sont des acteurs professionnels proches de l'école;

4°. Besoin de formation : écarts entre une situation actuelle, intégrant des apprentissages déjà réalisés, et une situation souhaitée ou souhaitable, qu'une formation est susceptible de diminuer. L'analyse des écarts va déterminer des objectifs de formation ;

5°. COCOFIE : la Commission de coordination de la formation initiale des enseignants, de l'enseignement obligatoire, de promotion sociale et secondaire artistique à horaire réduit créée à l'article 21 du décret du 7 février 2019 définissant la formation initiale des enseignants ;

6°. Conseil de la formation professionnelle continue : le Conseil de la formation professionnelle (CoFoPRo) continue créé à l'article 6.2.5-2;

7°. Décret « organisation du travail » : le décret du 14 mars 2019 portant diverses dispositions relatives à l'organisation du travail des membres du personnel de l'enseignement et octroyant plus de souplesse organisationnelle aux Pouvoirs organisateurs ;

8°. Délégué en charge de la coordination pédagogique de l'école : le délégué en charge de la coordination pédagogique de l'école visé à l'article 9, §1er, 7°, du décret « organisation du travail » ;

9°. Développement professionnel : processus graduel d'acquisition et de transformation des compétences et des composantes identitaires conduisant progressivement les individus et les collectivités à améliorer, enrichir et actualiser leur pratique, à agir avec efficacité et efficience dans les différents rôles et responsabilités professionnelles qui leur incombent, à atteindre un nouveau degré de compréhension de leur travail et à s'y sentir à l'aise.

10°. E-learning : dispositif d'apprentissage organisé en ligne à partir de l'outil informatique et au travers de technologies multimédia tels que des logiciels, des plateformes, …

11°. Formation à distance : un dispositif de formation qui permet à un individu d'acquérir des savoirs et de développer des savoir-faire et des compétences de façon relativement autonome sans contact physique avec les formateurs ;

12°. Formation en immersion : formation qui permet de sortir de son environnement habituel (autres écoles, autres niveaux, autres régions, en entreprise, en crèche, dans un Service d'accrochage scolaire, etc.) pour découvrir d'autres réalités ou aller observer des innovations ;

13°. Formation hybride : formation qui combine des temps d'apprentissage en présentiel et des temps à distance en e-learning ;

14°. Formation professionnelle continue : formations pouvant être suivies notamment :

a) dans le cadre de la fonction occupée par le bénéficiaire de formation ;
b) dans le cadre de la préparation du bénéficiaire de formation à l'exercice de la même fonction dans un autre type d'enseignement ;
c) dans le cadre de la préparation du bénéficiaire à l'exercice d'une autre fonction au sein de l'enseignement pour laquelle il n'existe pas de formation initiale spécifique;
d) dans le cadre de la préparation à l'exercice d'une des missions visées à l'article 9 du décret « organisation du travail » ;

15°. Institut de la Formation professionnelle continue : l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC) créé par l'article 25 du décret du 11 juillet 2002 relatif à l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC);

16°. Opérateur de formation : toute personne physique ou morale chargée d'assurer une formation professionnelle continue conformément au chapitre 8 du présent Titre;

17°. Plan de formation : le plan de formation de l'école ou du CENTRE PMS visé à l'article 6.2.4-1. ;

18°. Portfolio : l'outil de développement professionnel visé à l'article 6.2.6-7 ;

19°. Processus formatif : ensemble des démarches d'élaboration, de réalisation et de suivi d'un processus de formation visant à soutenir un développement collectif ou individuel. Ce processus intègre notamment l'analyse des besoins de formation mais aussi le transfert des acquis de la formation sur le terrain ;

20°. Recherche-action : processus qui vise un changement de pratique, au travers d'un processus cyclique d'action, d'observation, de réajustement et d'analyse. L'objet de la recherche-action est de documenter ce processus de changement ;

21°. Recherche collaborative : recherche qui vise une meilleure compréhension des pratiques professionnelles. Il s'agit de la construction d'un savoir inédit sur un objet lié à la pratique, un savoir nouveau, issu d'un croisement de deux logiques, celle des chercheurs et celle des praticiens ;

22°. Réseau :

a) l'ensemble des écoles organisées par Wallonie Bruxelles Enseignement ou conventionnées avec Wallonie Bruxelles Enseignement ;

b) l'ensemble des écoles affiliées à une des Fédérations de pouvoirs organisateurs ou conventionnées avec cette même Fédération de pouvoirs organisateurs;

23°. Supervision : processus réunissant une personne (supervision individuelle) ou un groupe de participants (supervision collective) et un intervenant extérieur visé à l'article 6.2.7-1, § 1er ; ce processus, qui s'appuie sur des situations concrètes amenées par le(s) participant(s), a pour objectif de faciliter la prise de conscience, l'expression et l'émergence de pistes d'amélioration et d'innovation, en lien avec les pratiques professionnelles.

CHAPITRE II – Des objectifs de la formation professionnelle continue

Art 6.2.2-1. La formation professionnelle continue des membres de l'équipe éducative des écoles et des membres de l'équipe pluridisciplinaire des Centres PMS s'inscrit dans un processus de développement professionnel de ceux-ci et dans une professionnalisation accrue.

Art 6.2.2-2. § 1er. La formation professionnelle continue des membres de l'équipe éducative des écoles a pour visées :

1°. de contribuer à l'amélioration de la qualité du système éducatif en poursuivant les objectifs d'amélioration visés à l'article 1.5.2-2;

2°. de développer, dans l'équipe éducative de chaque école des compétences collectives et personnalisées susceptibles de rencontrer les objectifs spécifiques de l'école ;

3°. de permettre l'entretien, le perfectionnement ou l'ajustement de leurs connaissances et de leurs compétences dans la perspective de les rendre aptes à exercer les missions prioritaires et spécifiques visées par le présent Code.

§ 2. La formation professionnelle continue des membres de l'équipe éducative des écoles porte sur la poursuite du développement des compétences professionnelles, notamment celles entamées lors de la formation initiale :

1°. Les compétences de l'acteur institutionnel, social et culturel. Ces compétences se traduisent par les capacités suivantes :

a) agir comme acteur social et culturel au sein de l'école et de la société, y compris dans leur transformation, intégrer la diversité et développer des pratiques citoyennes pour plus de cohésion sociale ;
b) se positionner face à des enjeux éthiques et respecter les cadres déontologiques et réglementaires de la profession dans une perspective démocratique et de responsabilité ;
c) analyser l'environnement organisationnel et institutionnel du système éducatif et agir en son sein notamment en interagissant avec les collègues, les parents, la direction et d'autres acteurs afin de :
   i) s'inscrire dans la démarche de pilotage de l'école et de participer aux démarches d'amélioration du système éducatif de la Communauté française ;
   ii) faire de l'école un lieu où les élèves apprennent, se développent et se forment dans un climat positif, et non un lieu de sélection ;
d) maîtriser sa situation administrative et le suivi de son dossier administratif personnel.

2°. Les compétences de l'acteur d'une organisation apprenante dans une dynamique collective. Ces compétences se traduisent par les capacités suivantes :
   a) s'investir dans le travail collaboratif au sein d'une équipe éducative afin d'en augmenter le professionnalisme et l'expertise par la mobilisation de l'intelligence collective, notamment au cours de concertations ;
   b) identifier ses besoins de formation individuelle et participer à l'identification des besoins de formation de l'équipe éducative ;
   c) contribuer à la diffusion au sein de l'équipe éducative des acquis liés aux formations suivies ou des capacités développées par celles-ci ou par l'expérience.

3°. Les compétences de l'organisateur et accompagnateur d'apprentissages dans une dynamique évolutive. Ces compétences se traduisent par les capacités suivantes :
   a) maitriser les contenus disciplinaires, leurs fondements épistémologiques, leur évolution scientifique et technologique, leur didactique et la méthodologie de leur enseignement ;
   b) maitriser les savoirs relatifs aux processus d'apprentissage, aux recherches sur les différents modèles et théories de l'enseignement ;
   c) maitriser la langue française pour enseigner et communiquer de manière adéquate dans les divers contextes et les différentes disciplines liés à la profession ;
   d) prendre en compte et développer les dimensions langagières des apprentissages et enseignements, en étant attentif à la langue de scolarisation ou langue d'apprentissage et conscient du caractère socialement et culturellement inégal de la familiarisation à celle-ci ;
   e) agir comme pédagogue au sein de la classe et au sein de l'établissement scolaire dans une perspective collective, notamment à travers :
      i. la conception et la mise en œuvre d'une démarche d'enseignement et d'apprentissage, comprenant des pratiques variées, notamment numériques, de nature à renforcer la motivation et la promotion de la

confiance en soi des élèves et à développer leur créativité et leur esprit d'initiative et de coopération ;

ii. la conception de dispositifs pédagogiques numériques ;

iii. la conception, le choix et l'utilisation de supports didactiques, de manuels, de logiciels scolaires et d'autres outils pédagogiques ;

iv. la construction et l'utilisation de supports d'observation et d'évaluation ; cette dernière étant spécifiquement à visée compréhensive et formative, favorisant la responsabilisation et la participation de l'élève dans ses apprentissages ;

v. la conception et la mise en œuvre de pratiques de différenciation pédagogique, d'accompagnement personnalisé des élèves tenant compte de leurs acquis antérieurs et de leur profil d'apprenant et reposant notamment sur le co-enseignement ou la co-intervention pédagogique ;

vi. la mise en place d'activités d'apprentissage interdisciplinaires ;

f) créer un cadre relationnel bienveillant pour faciliter la communication avec les élèves, leur entourage notamment familial, ainsi qu'avec les collègues ;

g) gérer le groupe-classe en situation éducative et pédagogique de manière stimulante, structurante et sécurisante.

4° Les compétences du praticien réflexif. Ces compétences se traduisent par les capacités suivantes :

a) lire de manière critique les résultats de recherches scientifiques en éducation et en didactique et s'en inspirer pour son action d'enseignement ainsi que s'appuyer sur diverses disciplines des sciences humaines pour analyser et agir en situation professionnelle ;

b) mener, individuellement et avec ses pairs, une observation et une analyse critique et rigoureuse de ses propres pratiques et de leur impact sur les élèves afin de réguler son enseignement et d'en faire évoluer les stratégies et conditions de mise en œuvre dans une perspective d'efficacité et d'équité.
Cette analyse intègre notamment la dimension de genre et l'éducation aux médias ;

c) construire progressivement son identité professionnelle;

d) mobiliser des outils de développement professionnel, tel que le portfolio.

Art 6.2.2-3. § 1er. La formation professionnelle continue des membres de l'équipe des Centres PMS a pour visées :

1°. de contribuer à l'amélioration de la qualité du système éducatif en poursuivant les objectifs d'amélioration visés à l'article 1.5.2-2 et plus particulièrement les objectifs suivants :

a) le soutien à l'école inclusive;

b) le repérage des difficultés et l'aide à la réussite scolaire ;

c) la lutte contre l'absentéisme et le décrochage ;

d) le soutien aux relations écoles/familles ;

e) l'orientation intégrée dans une approche éducative de l'orientation assurée en partenariat avec l'ensemble des acteurs éducatifs et acteurs extérieurs ;

2°. de développer, dans l'équipe de chaque Centre PMS des compétences collectives et personnalisées susceptibles de rencontrer les objectifs spécifiques du centre ;
3°. de permettre l'entretien, le perfectionnement ou l'ajustement de leurs connaissances et de leurs compétences dans la perspective de les rendre aptes à exercer les missions qui sont confiées aux Centres PMS en vertu d'une disposition décrétale ou réglementaire.

§ 2. La formation professionnelle continue des membres de l'équipe des Centres PMS porte sur la poursuite du développement des compétences professionnelles, notamment celles entamées lors de leur formation initiale :

1°. les compétences de l'acteur institutionnel, social et culturel. Ces compétences se traduisent par les capacités suivantes :

a) agir comme acteur éducatif social et culturel au sein du système éducatif et de la société, y compris dans leur transformation, d'intégrer la diversité et de développer des pratiques citoyennes pour plus de cohésion sociale;

b) se positionner face à des enjeux éthiques et respecter les cadres déontologiques et réglementaires de la profession dans une perspective démocratique et de responsabilité;

c) analyser l'environnement organisationnel et institutionnel du système éducatif et agir en son sein notamment en interagissant avec les collègues, les membres du personnel des écoles avec lesquelles le centre collabore, les parents et d'autres acteurs afin de :

i. s'inscrire dans la démarche de pilotage du centre;
ii. participer aux démarches d'amélioration du système éducatif de la Communauté française;
iii. contribuer à faire de l'école un lieu où les élèves apprennent, se développent et se forment dans un climat positif, et non un lieu de sélection;

d) maîtriser sa situation administrative et le suivi de son dossier administratif personnel.

2°. les compétences de l'acteur d'une organisation apprenante dans une dynamique collective. Ces compétences se traduisent par les capacités suivantes :

a) s'investir dans le au travail collaboratif d'une équipe pluridisciplinaire, afin d'en augmenter le professionnalisme et l'expertise par la mobilisation de l'intelligence collective, notamment au cours des réunions d'équipe ;

b) collaborer et communiquer les éléments pertinents avec l'équipe éducative ;

c) identifier ses besoins de formation individuelle et participer à l'identification des besoins de formation de l'équipe pluridisciplinaire ;

d) contribuer à la diffusion au sein de l'équipe pluridisciplinaire du Centre PMS des acquis liés aux formations suivies ou des capacités développées par celles-ci ou par l'expérience.

3°. les compétences de l'accompagnateur du parcours scolaire de l'élève et de son développement en y associant la famille, dans une dynamique évolutive. Ces compétences se traduisent par:

a) le développement de capacités :

i. relationnelles à l'égard des élèves, en ce compris leur entourage notamment familial, et à l'égard des collègues et des partenaires professionnels dont l'équipe éducative ;
ii. d'animation et de gestion de groupes;
iii. d'écoute, de recueil de données pertinentes, d'analyse et de suivi pluridisciplinaire des situations ;

b) la maîtrise des contenus scientifiques, en rapport avec les missions des Centres PMS et la fonction exercée au sein du Centre PMS.

4°. les compétences du praticien réflexif. Ces compétences se traduisent par les capacités suivantes :

a) lire de manière critique les résultats de recherches scientifiques en rapport avec les missions des Centres PMS et la fonction exercée au sein du centre et s'en inspirer pour son action professionnelle ainsi que s'appuyer sur diverses disciplines des sciences humaines pour analyser et agir en situation professionnelle;
b) mener, individuellement et avec ses pairs, une observation et une analyse critique et rigoureuse de ses propres pratiques et de leur impact sur les élèves afin de les réguler et d'en faire évoluer les stratégies et conditions de mise en œuvre dans une perspective d'efficacité et d'équité. Cette analyse intègre la dimension de genre ;
c) construire progressivement son identité professionnelle ;
d) mobiliser des outils de développement professionnel, tel que le portfolio.

CHAPITRE III – De l'organisation générale de la formation professionnelle continue

Section Ière– Dispositions générales

Art 6.2.3-1. § 1er. La formation professionnelle continue relève d'un droit et d'un devoir pour les membres de l'équipe éducative des écoles ou les membres de l'équipe pluridisciplinaire des Centres PMS.

Elle s'adresse à tout membre du personnel visé à l'article 6.2.1-1, nommé ou engagé à titre définitif ou désigné ou engagé à titre temporaire, en fonction dans une école ou dans un Centre PMS.

Lorsqu'il est inscrit à une formation, le bénéficiaire de formation est tenu de la suivre dans son entièreté.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1er, alinéa 2, les candidats à une fonction visée à l'article 6.2.1-1 qui ne bénéficient plus d'une désignation ou d'un engagement à titre temporaire peuvent s'inscrire et participer gratuitement à une formation visée à l'article 6.2.3-2, 2°, s'ils ont été en fonction durant au moins dix jours ouvrables scolaires lors de l'année scolaire précédente ou de l'année scolaire en cours.

Le candidat visé à l'alinéa 1er introduit sa demande d'inscription directement auprès de l'Institut de la Formation professionnelle continue. Celui-ci peut valider l'inscription dans l'ordre chronologique d'introduction des demandes pour compléter les groupes dans lesquels des places sont encore disponibles quinze jours ouvrables scolaires avant la date de formation.

Le candidat visé à l'alinéa 1er n'est pas considéré comme étant en activité de service durant la formation professionnelle continue à laquelle il assiste et ne peut prétendre à aucune forme de rémunération ou d'indemnisation.

§ 3. Par dérogation au paragraphe 1er, alinéa 2, à la condition que le dispositif de formation soit jugé pertinent par l'Institut de la Formation professionnelle continue, Wallonie-Bruxelles Enseignement ou la Fédération de pouvoirs organisateurs concernée, chacun pour ce qui le concerne peut organiser des formations professionnelles continues mixtes dont le public-cible est composé de bénéficiaires de formations et de bénéficiaires de formation externes. L'organisation de ces formations n'est pas prise en charge par le budget visé au chapitre 8 pour ce qui concerne les bénéficiaires de formation externes. Une convention de collaboration est établie avec le partenaire concerné et est tenue à la disposition des services du Gouvernement.

Pour des formations professionnelles continues dont le public-cible est en principe composé exclusivement de bénéficiaires de formations, l'Institut de la Formation professionnelle continue, Wallonie-Bruxelles Enseignement ou la Fédération de pouvoirs organisateurs concernée peut valider des demandes d'inscription de bénéficiaires de formation externes. Les inscriptions sont prises dans l'ordre chronologique d'introduction des demandes pour compléter les groupes dans lesquels des places sont encore disponibles dix jours ouvrables scolaires avant la date de formation.

Art 6.2.3-2. La formation professionnelle continue comprend deux types de formations:

1°. celles répondant à des besoins collectifs, lesquelles se caractérisent par une participation obligatoire des bénéficiaires de formation ;
2°. celles répondant à des besoins personnalisés, lesquelles se caractérisent par une participation facultative et volontaire des bénéficiaires de formation.

Art 6.2.3-3. § 1er. Pour chacun des types de formation visés à l'article 6.2.3-2, la formation professionnelle continue est organisée selon les deux niveaux suivants :

1°. en inter-réseaux, pour l'ensemble des pouvoirs organisateurs, sous la responsabilité de l'Institut de la Formation professionnelle continue ;
2°. au niveau de chaque réseau, sous la responsabilité de Wallonie-Bruxelles Enseignement et de chaque Fédération de pouvoirs organisateurs.

Par formation inter-réseaux, on entend la formation dont bénéficient tous les membres de l'équipe éducative de chacune des écoles et tous les membres du personnel de l'équipe pluridisciplinaire de chacun des Centres PMS et accessible, dans les mêmes conditions, à tout bénéficiaire de formation quel que soit l'école ou le Centre PMS organisé ou subventionné par la Communauté française où il exerce ses fonctions.

Par formation réseau, on entend la formation dont bénéficient les membres de l'équipe éducative de l'école et les membres du personnel de l'équipe pluridisciplinaire du Centre PMS et accessible, dans les mêmes conditions, à tout bénéficiaire de formation de l'école ou du Centre PMS qui relève soit de Wallonie-Bruxelles Enseignement soit de la Fédération de pouvoirs organisateurs concernée où il exerce ses fonctions.

Pour l'application de l'alinéa 1er, 2°, un pouvoir organisateur qui n'est pas affilié à une Fédération de pouvoirs organisateurs conclut une convention portant sur la formation professionnelle continue avec Wallonie-Bruxelles Enseignement ou avec une Fédération de pouvoirs organisateurs au plus tard quatre mois après la création de l'école ou du Centre PMS. A défaut, Wallonie-Bruxelles Enseignement conclut une convention avec le pouvoir organisateur concerné.

§ 2. La formation professionnelle continue est organisée selon les principes de complémentarité et de non-concurrence entre les niveaux inter-réseaux et réseau visés à au paragraphe 1er, alinéa 1er et en partant du principe qu'un tiers de l'ensemble de l'offre des formations professionnelles continues visées aux articles 6.2.3-8, 6.2.3-9 et 6.2.3-11 doit être organisée au niveau de l'inter-réseaux et que deux tiers de l'ensemble de l'offre des formations professionnelles continues visées aux articles 6.2.3-8, 6.2.3-9 et 6.2.3-11 doivent être organisés au niveau de chaque réseau.

Le Conseil de la formation professionnelle continue veille au respect des principes visés à l'alinéa 1er ainsi que des articles 6.2.3-4 et 6.2.3-5 et soumet les éventuels désaccords sur leur interprétation à l'arbitrage de la Commission de pilotage, conformément à l'article 6.2.5-1.

Art 6.2.3-4. § 1er. La formation professionnelle continue organisée au niveau de l'inter-réseaux répond aux besoins collectifs de formations qui ressortent :
1°. soit des objectifs d'amélioration du système éducatif visés à l'article 1.5.2-2;
2°. soit des objectifs particuliers visés à l'article 1.5.2-2;
3°. soit des domaines d'intervention prioritaires pour les Centres PMS ;
4°. soit de l'analyse des plans de formations de l'ensemble des écoles ou des Centres PMS organisés ou subventionnés par la Communauté française.

Dans le cadre des formations liées aux thèmes et orientations prioritaires visées à l'article 6.2.5-8, la formation professionnelle continue porte sur l'appropriation d'un objet pour l'ensemble ou une partie de l'ensemble des écoles ou des Centres PMS et vise, dans le respect de la liberté des méthodes pédagogiques, le développement de

références et pratiques professionnelles communes à l'ensemble ou une partie d'ensemble des écoles ou à l'ensemble ou une partie d'ensemble des Centres PMS.

Elle comprend également les dispositifs de formation qu'une disposition décrétale ou réglementaire confie d'office à l'Institut de la Formation professionnelle continue parce qu'ils doivent être conçus de la même façon pour l'ensemble ou une partie de l'ensemble des écoles ou des Centres PMS.

§ 2. La formation professionnelle continue organisée au niveau de l'inter-réseaux répond aux besoins personnalisés de formations qui ressortent des projets personnels de formation des bénéficiaires de formation dont la porte d'entrée sont les objectifs d'amélioration du système éducatif ou les objectifs particuliers visés à l'article 1.5.2-2 et les domaines d'intervention prioritaires pour les Centres PMS.

Art 6.2.3-5. § 1er. La formation professionnelle continue organisée au niveau du réseau répond aux besoins collectifs de formations qui ressortent :

1°. soit du projet éducatif et pédagogique de chaque pouvoir organisateur ou de Wallonie-Bruxelles Enseignement ou de chaque Fédération de pouvoirs organisateurs;

2°. soit de l'analyse des plans de formations des écoles ou des Centres PMS qui concernent Wallonie-Bruxelles Enseignement ou la Fédération de pouvoirs organisateurs.

Dans le cadre des formations liées aux thèmes et orientations prioritaires visées à l'article 6.2.5-8, elle porte sur l'approfondissement et la mise en œuvre d'un objet dans le contexte de l'école ou du Centre PMS.

Sans préjudice de l'article 6.2.3-3, un pouvoir organisateur peut, avec l'accord de Wallonie-Bruxelles Enseignement ou de la Fédération des pouvoirs organisateurs concernée, organiser les formations visées au présent paragraphe. Wallonie-Bruxelles Enseignement ou chaque Fédération des pouvoirs organisateurs concernée prend en charge le financement et reste responsable des formations dont il délègue l'organisation à un pouvoir organisateur.

Sans préjudice de l'article 6.2.3-3, Wallonie-Bruxelles Enseignement ou chaque Fédération des pouvoirs organisateurs concernée prend, dans la limite des moyens disponibles, en charge l'organisation et le financement des formations particulières demandées par une de leurs écoles dont il serait avéré que les besoins spécifiques liés à son plan de formation ne seraient pas couverts par l'éventail des formations inter-réseaux ou réseaux ou des formations motivées par des circonstances exceptionnelles.

§ 2. La formation professionnelle continue organisée au niveau du réseau répond aux besoins personnalisés de formations qui ressortent des projets personnels de

formation des bénéficiaires de formation dont la porte d'entrée est le projet éducatif et pédagogique de Wallonie-Bruxelles Enseignement ou d'une des Fédérations de pouvoirs organisateurs, sans lien direct avec les objectifs d'amélioration du système éducatif ou les objectifs particuliers visés à l'article 1.5.2-2 et les domaines d'intervention prioritaires pour les Centres PMS.

Art 6.2.3-6. La formation professionnelle continue est organisée selon les ensembles suivants :

1°. l'ensemble des écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française;

2°. l'ensemble des Centres PMS organisés ou subventionnés par la Communauté française.

Elle peut aussi être organisée par regroupement de ces deux ensembles.

Section II – La formation professionnelle continue répondant à des besoins collectifs

Art 6.2.3-7. La formation professionnelle continue répond aux besoins de formation identifiés collectivement lors de l'élaboration du plan de pilotage de l'école ou du Centre PMS ou de l'évaluation intermédiaire du contrat d'objectifs de l'école ou du Centre PMS. Elle contribue à l'atteinte collective des objectifs spécifiques repris dans les contrats d'objectifs et participe à la poursuite des objectifs d'amélioration du système éducatif et, le cas échéant, des objectifs particuliers.

Par dérogation à l'alinéa 1er, pour les écoles dont les performances présentent un écart significatif au sens de l'article 1.5.2-13, la formation professionnelle continue répond aux besoins de formation identifiés collectivement lors de l'élaboration du dispositif d'ajustement de l'école. Elle contribue à l'atteinte collective des objectifs d'ajustement repris dans les protocoles de collaboration.

Art 6.2.3-8. § 1er. En ce qui concerne les membres de l'équipe éducative de l'école, la formation professionnelle continue répondant à des besoins collectifs comprend six demi-jours par année scolaire.

Pour les écoles qui ont conclu un protocole de collaboration en application des articles 1.5.2-13 et suivants, le Gouvernement peut inscrire la possibilité d'augmenter le nombre de demi-jours visés à l'alinéa 1er dans la liste des supports et ressources visées à l'article 1.5.2-15, alinéa 2, pour permettre aux membres de l'équipe éducative des écoles en dispositif d'ajustement de participer à des demi-jours de formations centrées sur les besoins issus du protocole de collaboration de l'école. Cette augmentation ne peut excéder cinq demi-jours par année scolaire.

Durant les demi-jours de formation visés par le présent paragraphe, les cours sont suspendus conformément aux articles 1.9.2-2, 1.9.3-4 et 1.9.4-2.

§ 2. En ce qui concerne les membres de l'équipe pluridisciplinaire du Centre PMS, la formation professionnelle continue répondant à des besoins collectifs comprend six demi-jours par année scolaire.

§ 3. Le nombre de demi-jours visés aux paragraphes 1er et 2 peut être capitalisé et réparti sur six années scolaires consécutives. Ce nombre de demi-jours capitalisé est réparti à raison d'un tiers pour le niveau inter-réseaux et de deux tiers pour le niveau réseau.

Les Services du Gouvernement assurent le contrôle de l'obligation de formation prévue par le présent article selon les modalités fixées par le Gouvernement.

Art 6.2.3-9. Par dérogation à l'article 6.2.3-8, le Gouvernement peut décider de l'organisation d'un maximum de six demi-jours supplémentaires de formation professionnelle continue obligatoire par année scolaire assortie, le cas échéant, d'une suspension des cours.

Le Gouvernement fixe, le nombre de demi-jours mobilisés, le niveau de formation, le public cible, le moment et la ou les thématique(s) abordée(s). Sauf avec l'accord de Wallonie-Bruxelles Enseignement, des Fédérations de pouvoirs organisateurs ainsi que des organisations syndicales, il prend ces décisions au moins un an avant l'organisation de ces formations. Les services du Gouvernement en informent le Conseil de la formation professionnelle continue.

Le Gouvernement peut répartir le public cible en cohortes et étaler l'organisation de ces demi-journées supplémentaires sur un maximum de six années scolaires.

Lorsque les demi-jours de formation supplémentaires sont organisés en dehors du temps scolaire et que des sessions sont organisées durant les vacances et congés scolaires, des sessions identiques doivent également être organisées au cours de l'année scolaire. Les sessions ne peuvent pas être organisées entre le 6 juillet et le 25 août.

Les Services du Gouvernement assurent le contrôle de l'obligation de formation prévue par le présent article selon les modalités fixées par le Gouvernement.

Section III – La formation professionnelle continue répondant à des besoins personnalisés

Art 6.2.3-10. La formation professionnelle continue répond aux besoins de formation identifiés par le bénéficiaire de formation pour son développement professionnel personnel,

1° soit en vue de développer des compétences spécifiques supplémentaires ou des compétences professionnelles nouvelles notamment en vue de contribuer à la mise en œuvre du contrat d'objectifs de son école ou de son centre ;

2° soit en vue de développer des compétences professionnelles spécifiques qui sont nécessaires :

a) à la fonction exercée, à exercer ou dans laquelle il se projette;

b) à la mission collective exercée, à exercer, ou dans laquelle il se projette telle que visée par le décret « organisation du travail »;

c) à l'étape de la carrière dans laquelle le bénéficiaire de formation se situe;

d) au contexte dans lequel le bénéficiaire de formation exerce sa fonction ou sa mission.

Art 6.2.3-11. En ce qui concerne les membres de l'équipe éducative des écoles, la formation professionnelle continue répondant à des besoins personnalisés peut comprendre dix demi-journées par année scolaire, que ce soit au niveau inter-réseaux ou réseau lorsqu'elle se déroule durant le temps en principe dévolu au travail en classe visé à l'article 3 du décret « organisation du travail ».

Durant les cinq premières années de son entrée en fonction, le membre de l'équipe éducative qui effectue des prestations à raison d'au moins une demi-charge bénéficie de deux demi-journées complémentaires de formation par mois, capitalisable sur une année scolaire pour un maximum de dix demi-jours complémentaires.

En ce qui concerne les membres du personnel de l'équipe pluridisciplinaire des Centres PMS, la formation professionnelle continue répondant à des besoins personnalisés peut comprendre dix vingt demi-journées par année scolaire lorsqu'elle se déroule durant leur temps de prestation. Ces vingt demi-journées intègrent obligatoirement plusieurs demi-journées de formation consacrées à la supervision collective.

Le nombre de demi-jours visés aux alinéas 1er ou 3 peut être capitalisé sur six années scolaires consécutives.

En dehors du temps de prestation du bénéficiaire de formation, la formation professionnelle continue répondant à des besoins personnalisés n'est pas limitée en nombre de demi-jours par année de formation.

Art 6.2.3-12. Par dérogation aux articles 6.2.3-2, 2°, et 6.2.3-10, un pouvoir organisateur ou son délégué peut imposer une formation professionnelle répondant à des besoins personnalisés à un bénéficiaire de formation uniquement dans les cas suivants :

1°. à la suite d'une mission portant sur l'appréciation de son aptitude pédagogique, telle que prévue à l'article 4, § 4, du décret du 10 janvier 2019 relatif au Service général de l'Inspection ou à la suite de l'appréciation de l'aptitude professionnelle d'un membre du personnel de l'équipe pluridisciplinaire telle que prévue à l'article 7, § 4, du même décret ;
2°. comme convenu dans le plan d'accompagnement individualisé formalisé de commun accord entre le directeur et le membre de l'équipe éducative de l'école ou du personnel de l'équipe pluridisciplinairedu Centre PMS dans le cadre d'une procédure d'évaluation.

Cette décision est écrite et motivée. Le pouvoir organisateur met en place les conditions pour libérer du temps en principe dédié à l'une des composantes de la charge enseignante visée à l'article 2, 1 à 3 et 5, du décret « organisation du travail » pour permettre au bénéficiaire de formation de suivre ladite formation.

Art 6.2.3-13. Le pouvoir organisateur d'une école organise, dans les cas et selon les modalités déterminées par le Gouvernement, le remplacement des bénéficiaires de formation membres du personnel qui suivent une formation professionnelle répondant à des besoins personnalisés, soit:
1°. par des étudiants effectuant leur stage dans le cadre des accords de collaboration visés à l'article 20 du décret du 17 février 2019 relatif à la formation initiale des enseignants ;
2°. dans les limites budgétaires prévues à cet effet et selon les modalités définies par le Gouvernement, soit par :
a) des membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire à cet effet ou placés en perte partielle de charge ou en rappel provisoire à l'activité de service ;
b) des activités pédagogiques d'animations culturelles ou sportives ;
3°. par d'autres membres de l'équipe éducative.

Pour les écoles de l'enseignement fondamental ordinaire et de l'enseignement fondamental et secondaire spécialisé qui ont conclu un protocole de collaboration en application des articles 1.5.2-13 et suivants, le pouvoir organisateur peut recourir aux dispositions de l'alinéa 1er, 2°, b), pour permettre l'organisation de demi-jours supplémentaires de formation professionnelle continue conformément à l'article 6.2.3-8, § 1er.

CHAPITRE IV – Le plan de formation des écoles et des centres PMS

Art 6.2.4-1. Lors de l'élaboration du plan de pilotage, le directeur de l'école ou du Centre PMS, en collaboration avec l'équipe éducative ou avec l'équipe pluridisciplinaire du Centre PMS, conçoit le plan de formation. Le plan de formation fait partie intégrante du plan de pilotage de l'école ou du Centre PMS.

Le directeur, en collaboration avec l'équipe éducative de l'école et, le cas échéant avec le(s) délégué(s) à la coordination pédagogique, pilote le processus formatif au sein de l'école. Le directeur d'un Centre PMS, en collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire des PMS, pilote le processus formatif au sein du centre. Le directeur de l'école ou du centre PMS assure notamment :
1°. la mise en œuvre du plan de formation;
2°. le soutien et le suivi du processus formatif notamment l'après-formation;
3°. l'évaluation interne de la mise en œuvre du plan de formation.

Le plan de formation :
1°. identifie les compétences indispensables à déployer collectivement pour répondre adéquatement aux objectifs spécifiques définis par l'école ou par le Centre PMS ;
2°. sur cette base, définit les besoins en matière de développement professionnel répondant à des besoins collectifs soit de l'ensemble de l'équipe, soit d'une partie de celle-ci ;
3°. intègre la planification des besoins de développement professionnel sur l'ensemble de la durée du plan de formation et aborde la manière dont le transfert des acquis des formations est envisagé dans l'école ou le centre PMS.
4°. intègre, s'il échet et sans préjudice de l'article 6.2.3-3, les formations sur fonds propres répondant aux besoins collectifs de l'équipe.
Après avis de la Commission de pilotage, le Gouvernement fixe le modèle de plan de formation.

Art 6.2.4-2. Le plan de formation de l'école ou du Centre PMS peut être adapté lors de l'évaluation annuelle ou lors de l'évaluation intermédiaire de la mise en œuvre du contrat d'objectifs. A cette occasion, il ajustera la planification du processus formatif.

CHAPITRE V – Du pilotage de la formation professionnelle continue

Section Ière – Des missions de la Commission de pilotage dans le cadre de la formation professionnelle continue

Art 6.2.5-1. Dans le cadre du pilotage de la formation professionnelle continue, la Commission de pilotage est chargée des missions suivantes :
1°. remettre au Gouvernement l'avis visé à l'article 6.2.5-7, § 2, alinéa 1er, sur les propositions de thèmes et orientations prioritaires pour les niveaux inter-réseaux et réseaux pour six ans ;
2°. remettre au Gouvernement ses propositions d'amendements annuels éventuels conformément à l'article 6.2.5-7, § 2, alinéa 2;
3°. remettre un avis au Gouvernement sur les programmes généraux de formation conformément à l'article 6.2.5-9 ;

4°. arbitrer les éventuels désaccords sur la cohérence et la complémentarité des formations organisées aux niveaux de l'inter-réseaux et réseau qui n'ont pas pu être résolus au sein du Conseil de la formation professionnelle continue;
5°. définir les critères et les conditions permettant la validation de nouvelles modalités de formation professionnelle continue conformément à l'article 6.2.5-11, § 2 ;
6°. établir et transmettre au Gouvernement des critères d'évaluation portant, notamment, sur l'adéquation des formations professionnelles continues organisées aux objectifs fixés aux articles 6.2.2-2 et 6.2.2-3 et des indicateurs de suivi ;
7°. remettre tout avis requis par une disposition décrétale;
8°. réaliser toute analyse complémentaire à la demande du Gouvernement.

Tous les trois ans, sur la base du bilan trisannuel visé à l'article 6.2.5-2, § 2, la Commission de pilotage remet au Gouvernement un rapport d'évaluation portant sur l'ensemble des formations professionnelles continues visées par le présent titre. Le rapport contient également des propositions visant à favoriser la qualité, la cohérence, la complémentarité inter-réseaux/réseaux et l'impact des formations organisées conformément au présent titre, dans le respect de la liberté en matière de méthodes pédagogiques.

Pour remplir les missions visées au présent article, la Commission de pilotage se fonde notamment sur les évaluations, avis et propositions du Conseil de la formation professionnelle continue et sur toute autre recherche. La Commission tient également compte de l'évaluation externe réalisée tous les six ans conformément à l'article 6.2.5-13.

Section II – Du Conseil de la formation professionnelle continue

Art 6.2.5-2. § 1er. Il est créé auprès de la Commission de pilotage un Conseil de la formation professionnelle continue (CoFoPro) chargé d'assurer la concertation opérationnelle des acteurs de la formation professionnelle continue et d'instruire les aspects stratégiques de la formation professionnelle continue pour la Commission de pilotage. Dans ce cadre, le Conseil de la formation professionnelle continue est chargé des missions suivantes :
1°. analyser les besoins identifiés en matière de formation professionnelle continue sur la base des éléments visés à l'article 6.2.5-5 ;
2°. remettre à la Commission de pilotage l'avis visé à l'article 6.2.5-7, § 1er, alinéa 2, sur les propositions de thèmes et orientations prioritaires pour les niveaux inter-réseaux et réseaux pour six ans ;
3°. remettre à la Commission de pilotage les propositions d'amendements annuels éventuels conformément à l'article 6.2.5-7, § 1er, alinéa 3;
4°. assurer la cohérence et la complémentarité des formations organisées aux niveaux de l'inter-réseaux et de chacun des réseaux; dans ce cadre il propose une répartition entre les formations du niveau inter-réseaux et celles du niveau réseau ;

à ce titre, il veille au respect de la disposition prévue à l'article 6.2.3-3, § 2, et, s'il échet, soumet à la Commission de pilotage l'arbitrage des désaccords;
5°. remettre à la Commission de pilotage un avis sur les critères et les conditions permettant la validation de nouvelles modalités de formation professionnelle continue conformément à l'article 6.2.5-11, § 2 ;
6°. formuler des propositions et avis à la Commission de pilotage sur les critères d'évaluation et les indicateurs de suivi pour les formations du niveau de l'inter-réseaux et du niveau des réseaux;
7°. réaliser et présenter à la Commission de pilotage un bilan trisannuel des formations conformément au paragraphe 2 ;
8°. remettre tout avis requis par une disposition décrétale;
9°. réaliser toute analyse complémentaire à la demande de la Commission de Pilotage.

§ 2. Tous les trois ans, le Conseil de la formation professionnelle continue réalise et présente à la Commission de pilotage un bilan trisannuel des formations professionnelles continues visées par le présent titre. Ce bilan se fonde notamment sur :
1°. le rapport trisannuel réalisé par l'Institut de la Formation professionnelle continue conformément à l'article 6.2.5-12 ;
2°. des rapports annuels visés à l'article 15 du décret du 28 mars 2019 relatif aux cellules de soutien et d'accompagnement de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française et au statut des conseillers au soutien et à l'accompagnement établis, chacun pour ce qui le concerne, par Wallonie-Bruxelles Enseignement et par chaque Fédération de pouvoirs organisateurs ;
3°. du rapport visé à l'article 6.2.5-13.

Ce bilan comprend :
1°. l'analyse des formations du niveau de l'inter-réseaux et du niveau des réseaux selon les critères d'évaluation et d'indicateurs de suivi adoptés par la Commission de Pilotage ;
2°. la prise en compte de l'articulation du niveau de l'inter-réseaux et du niveau des réseaux ;
3°. la prise en compte de l'articulation entre la formation initiale des enseignants et la formation professionnelle continue ;
4°. la formulation de propositions d'adaptation ou d'amélioration du processus de la formation professionnelle continue, notamment par l'identification d'investigations nécessaires.

Art 6.2.5-3. Le Conseil de la formation professionnelle continue comprend au moins :
1°. le fonctionnaire général en charge de la Direction générale du Pilotage du Système éducatif ou son représentant de rang 15 au moins qui préside;
2°. deux représentants de l'Institut de la Formation professionnelle continue ou son représentant ;

3°. un représentant de l'Académie de Recherche et d'Enseignement supérieur (ARES) ;
4°. six représentants des pouvoirs organisateurs dont :
a) deux représentants des pouvoirs organisateurs visés à l'article 1.6.5-2, § 1er, alinéa 5, 3° ;
b) un représentant des pouvoirs organisateurs visés à l'article 1.6.5-2, § 1er, alinéa 5, 4° ;
c) un représentant les pouvoirs organisateurs visés à l'article 1.6.5-2, § 1er, alinéa 5, 1° ;
d) un représentant les pouvoirs organisateurs visés à l'article 1.6.5-2, § 1er, alinéa 5, 2° ;
e) un représentant de Wallonie-Bruxelles Enseignement ;
5°. un représentant de chacune des organisations représentant les enseignants de la Communauté française et affiliées à des organisations syndicales qui siègent au Conseil national du Travail.

La Commission de pilotage peut se saisir de tout point discuté au sein du Conseil de la formation professionnelle continue.

Le Conseil de la formation professionnelle continue fixe son règlement d'ordre intérieur et le transmet à la Commission de pilotage et aux services du Gouvernement. Il se réunit au moins quatre fois par an à l'invitation du président ou à la demande de deux de ses membres au moins.

Le président fixe l'ordre du jour et le communique à la Commission de pilotage. Il peut inviter un expert selon le sujet abordé, d'initiative ou à la demande d'un des membres du Conseil.

Seuls les membres du Conseil ont voix délibérative. Le Conseil délibère par la voie du consensus. En cas de désaccord entre ses membres, des notes minoritaires peuvent être transmises avec la position majoritaire à la Commission du pilotage.

En fonction de l'ordre du jour, les membres du Conseil peuvent se faire accompagner d'un conseiller technique. Le président peut toujours se faire accompagner d'un conseiller technique.

Les services du Gouvernement apportent un appui en termes d'analyse et assurent le secrétariat du Conseil de la formation professionnelle continue.

Section III – De la fixation des thèmes et orientations prioritaires

Art 6.2.5-4. Tous les six ans, le Gouvernement fixe les besoins institutionnels en matière de formation professionnelle continue sur la base des objectifs d'amélioration

du système éducatif visés à l'article 1.5.2-2, des orientations du système éducatif et des politiques éducatives que le Gouvernement entend promouvoir.

Ces orientations intègrent la lutte contre le réchauffement climatique et la préservation de la biodiversité, le défi des nouvelles technologies et du numérique, la nécessité d'une démocratie renouvelée, le développement socioéconomique, le renforcement de la participation des citoyens.

Le cas échéant, le Gouvernement communique au Conseil de la formation professionnelle continue tout nouveau besoin institutionnel nécessitant un amendement des thèmes et orientations prioritaires.

Art 6.2.5-5. Le Conseil de la formation professionnelle continue instruit tous les six ans les besoins en matière de formation professionnelle continue sur la base des éléments communiqués :

1° par le Service général de pilotage des écoles et des Centres psycho-médico-sociaux sur la base de l'analyse établie conformément à l'article 9/1 du décret du 13 septembre 2018 portant création du Service général de pilotage des écoles et Centres psycho-médico-sociaux et fixant le statut des directeurs de zone et délégués au contrat d'objectifs;

2° le cas échéant, par le Service général de l'Inspection sur la base des éléments qui ressortent de l'exercice des missions visées aux articles 4 et 7 du décret du 10 janvier 2019 relatif au Service général de l'Inspection;

3° par Wallonie-Bruxelles Enseignement et par chaque Fédération de pouvoirs organisateurs;

4° par la cellule administrative de coordination des actions de prévention de la violence en milieu scolaire, de l'absentéisme, du décrochage scolaire et de l'abandon scolaire précoce créée par l'article 22 du décret du 21 novembre 2013 organisant divers dispositifs scolaires favorisant le bien-être des jeunes à l'école, l'accrochage scolaire, la prévention de la violence à l'école et l'accompagnement des démarches d'orientation scolaire;

5° par le conseil supérieur de l'éducation aux médias (CSEM) créé par le décret du 5 juin 2008 portant création du Conseil supérieur de l'Education aux médias et assurant le développement d'initiatives et de moyens particuliers en la matière en Communauté française ;

6° par le Comité inter-réseaux du numérique éducatif (CINE) visé à l'article 3, § 3, du décret du 25 avril 2019 relatif à la gouvernance numérique du système scolaire et à la transmission des données numériques dans l'enseignement obligatoire ;

7° par le Comité de suivi visé à l'article 8 du décret du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française ;

8° par toute autre instance dont les propositions sont requises en vertu d'une disposition décrétale ou réglementaire ;

9° par un recueil des besoins mené tous les six ans à l'initiative des services du Gouvernement auprès d'un échantillon représentatif de bénéficiaires de formation sur leurs besoins en matière de formations répondant à des besoins personnalisés ;
10° par l'analyse des résultats de recherches ou d'enquêtes nationales ou internationales récentes.

Pour l'application de l'alinéa 1er, 9°, l'échantillon représentatif prend en compte des bénéficiaires de formation exerçant différentes fonctions au sein d'écoles, organisées et subventionnées de tous les réseaux d'enseignement, de l'enseignement maternel, primaire et secondaire, ordinaire et spécialisé et situées dans toutes les zones. Entre outre :

1° pour l'enseignement secondaire, cet échantillon prend au moins en compte :
   a) les différents degrés ;
   b) l'enseignement de transition et l'enseignement de qualification, en compris l'enseignement en alternance ;
2° pour l'enseignement spécialisé, cet échantillon prend au moins en compte tous les types d'enseignement et les différentes pédagogies adaptées ;
3° cet échantillon prend en compte les bénéficiaires de formation actifs dans des écoles présentant certaines spécificités, notamment :
   a) les écoles en encadrement différencié en application du décret du 30 avril 2009 organisant un encadrement différencié au sein des établissements scolaires de la Communauté française afin d'assurer à chaque élève des chances égales d'émancipation sociale dans un environnement pédagogique de qualité ;
   b) les écoles soumises au décret du 12 juillet 2012 organisant la certification par unités d'acquis d'apprentissage (CPU) dans l'enseignement secondaire qualifiant et modifiant diverses dispositions relatives à l'enseignement secondaire;
   c) les écoles organisant un apprentissage par immersion, tel que défini à l'article 1.3.1-1, 2°

Cet échantillon prend également en compte des bénéficiaires de formation exerçant différentes fonctions au sein de centres PMS, organisés ou subventionnés de tous les réseaux d'enseignement, situés dans toutes les zones.

L'instruction du Conseil de la formation professionnelle continue visée à l'alinéa 1er prend en compte et s'articule avec les besoins institutionnels en matière de formation professionnelle continue visés à l'article 6.2.5-4.

Tous les six ans, les services du Gouvernement communiquent le résultat de l'analyse du Conseil de la formation professionnelle continue à l'Institut de la Formation professionnelle continue, à Wallonie-Bruxelles Enseignement et à chaque Fédération de pouvoirs organisateurs pour le 1er décembre de l'année scolaire X-2 en vue d'une mise en œuvre lors de l'année scolaire X.

Art 6.2.5-6. § 1er. Sur la base de l'analyse des besoins du Conseil de la formation professionnelle continue visée à l'article 6.2.5-5, l'Institut de la Formation professionnelle continue, propose tous les six ans pour chacun des ensembles visés à l'article 6.2.3-6 les thèmes et orientations de formation professionnelle continue prioritaires pour le niveau inter-réseaux. Cette proposition est remise au conseil de la formation professionnelle continue pour le 15 février de l'année scolaire X-2 en vue d'une mise en œuvre lors de l'année scolaire X.

§ 2. Sur la base de l'analyse des besoins du Conseil de la formation professionnelle continue visée à l'article 6.2.5-5, Wallonie-Bruxelles Enseignement et chaque Fédération de pouvoirs organisateurs propose tous les six ans pour chacun des ensembles visés à l'article 6.2.3-6 les thèmes et orientations de formation professionnelle continue prioritaires pour les écoles et les Centres PMS qui la concernent. Cette proposition est remise au conseil de la formation professionnelle continue pour le 15 février de l'année scolaire X-2 en vue d'une mise en œuvre lors de l'année scolaire X.

§ 3. Les propositions formulées en application des paragraphes 1er et 2 reprennent :
1° les axes dans lesquels la formation professionnelle continue doit s'inscrire pour atteindre les visées fixées à l'article 6.2.2-2 ;
2° l'inventaire des sujets de formation qui, de manière articulée, visent à traduire concrètement les axes visés au 1°.

Art 6.2.5-7. § 1er. Le Conseil de la formation professionnelle continue débat des propositions de thèmes et orientations prioritaires présentées respectivement par l'Institut de la Formation professionnelle continue pour le niveau inter-réseaux et par Wallonie-Bruxelles Enseignement et chaque Fédération de pouvoirs organisateurs pour le niveau réseau en vue d'assurer leur cohérence.

Tous les six ans, le Conseil de la formation professionnelle continue remet un avis à ce propos à la Commission de pilotage pour le 30 mai de l'année scolaire X-2 en vue d'une mise en œuvre lors de l'année scolaire X.

Il veille notamment :
a) à la cohérence et à la complémentarité des thèmes et orientations prioritaires entre les deux niveaux de formation ;
b) à la priorisation et à la planification éventuelles des thèmes des formations sur la période de six ans.

Après avoir consulté l'Institut de la Formation professionnelle continue pour le niveau inter-réseaux et Wallonie-Bruxelles Enseignement et chaque Fédération de pouvoirs organisateurs pour le niveau réseau, le Conseil de la formation professionnelle continue remet à la Commission de pilotage ses propositions d'amendements annuels

éventuels aux thèmes et orientations prioritaires pour le 1er juin de l'année scolaire X-2 en vue d'une mise en œuvre lors de l'année scolaire X.

§ 2. Tous les six ans, sur la base de l'avis du Conseil de la formation professionnelle continue visé au paragraphe 1er, alinéa 2, la Commission de pilotage se prononce sur la cohérence et la complémentarité des propositions de thèmes et orientations prioritaires et remet un avis au Gouvernement sur les propositions de thèmes et orientations prioritaires pour les niveaux inter-réseaux et réseau. Cet avis est remis pour le15 juillet de l'année scolaire X-2 en vue d'une mise en œuvre lors de l'année scolaire X.

Sur la base des propositions du Conseil de la formation professionnelle continue visées au paragraphe 1er, dernier alinéa, la Commission de pilotage remet au Gouvernement ses propositions d'amendements annuels éventuels aux thèmes et orientations prioritaires pour le 15 juillet de l'année scolaire X-1 en vue d'une mise en œuvre lors de l'année scolaire X.

Art 6.2.5-8. Sur la base de l'avis visés à l'article 6.2.5-7, §2, le Gouvernement fixe pour une période de six années les thèmes et orientations prioritaires pour le niveau inter-réseaux et prend acte concomitamment des thèmes et orientations prioritaires pour le niveau réseaux avant le 15 octobre de l'année scolaire X-1 en vue d'une mise en œuvre lors de l'année scolaire X.

Sur la base de la proposition d'amendements de la Commission de pilotage, le Gouvernement peut amender annuellement les thèmes et orientations prioritaires pour le niveau inter-réseaux et prendre acte des propositions d'amendements pour le niveau réseaux.

Section IV – De la fixation des programmes généraux et des programmes annuels

Art 6.2.5-9. Sur la base des thèmes et orientations prioritaires, pour le 1er décembre, l'Institut de la Formation professionnelle continue pour le niveau inter-réseaux d'une part, Wallonie-Bruxelles Enseignement et chaque Fédération de pouvoirs organisateurs pour le niveau réseau d'autre part élaborent, chacun pour ce qui le concerne, un programme général de formations pour les formations visées à l'article 6.2.3-2 et pour chacun des ensembles visés à l'article 6.2.3-6, pour une période de six ans.

Le programme général comprend l'intitulé général de la formation, les objectifs visés et le public cible. Le programme identifie les formations qui répondent aux thèmes et orientations prioritaires fixés par le Gouvernement.

Chaque programme général de formation est soumis, selon les modalités fixées par le Gouvernement, à l'avis de la Commission de pilotage pour le pour le 25 janvier de l'année scolaire X-1 en vue d'une mise en œuvre lors de l'année scolaire X, puis à l'approbation du Gouvernement pour le 1er mars de l'année scolaire X-1 en vue d'une mise en œuvre lors de l'année scolaire X.

Une fois approuvé, les services du Gouvernement publient sur le site internet de référence chaque programme général de formation ainsi que leurs modifications éventuelles.

Art 6.2.5-10. Chaque année, avant le 1er juin de l'année scolaire X-1 en vue d'une mise en œuvre lors de l'année scolaire X, l'Institut de la Formation professionnelle continue pour les formations du niveau inter-réseaux et Wallonie-Bruxelles Enseignement et chaque Fédération de pouvoirs organisateurs pour le niveau réseau définissent leur programme annuel de formation.

Ce programme annuel de formation précise, pour chacune des formations, l'identité du ou des opérateurs de formation, les dates et lieux de la programmation ainsi que les conditions et modalités d'inscription et, le cas échéant, les modalités de formation.

Les services du Gouvernement publient sur le site internet de référence chaque programme annuel de formation.

Art 6.2.5-11. §1er. Un programme de formation professionnelle continue peut proposer différentes modalités de formation en fonction des objectifs visés et du public cible.

Une formation professionnelle continue valide doit répondre aux critères minimaux suivants :
1°. comporter au moins trois heures d'activités de formation équivalent à une demi-journée ;
2°. permettre et travailler le lien avec l'activité professionnelle du public ciblé;
3°. favoriser la posture réflexive du public ciblé.

§ 2. Est retenue comme modalité de formation professionnelle continue valide, celle qui est organisée sous la forme de:
1°. formation en présentiel;
2°. formation à distance ;
3°. formation hybride, en partie en présentiel et en partie à distance ;
4°. formation en e-learning ;
5°. formation en immersion ;
6°. conférence intégrée dans un processus formatif;
7°. supervision collective.

Après avis de la Commission de pilotage elle-même se basant sur l'avis du Conseil de la formation professionnelle continue, le Gouvernement définit les critères et les conditions dans lesquelles peuvent être retenues comme valides d'autres modalités de formation professionnelle continue, notamment celles qui sont organisées sous la forme de recherche-action ou recherche-collaborative ou de communautés d'apprentissage professionnelles.

§ 3. La formation professionnelle continue qui répond à des besoins personnalisés d'un membre de l'équipe éducative des écoles ou d'un membre du personnel de l'équipe pluridisciplinaire des Centres PMS, qui a moins de cinq ans d'ancienneté de service, peut également être organisée avec son accord sous la forme d'une supervision individuelle dont le programme est validé par son directeur ou par son pouvoir organisateur.

§ 4. Dans le cadre d'une organisation apprenante, des initiatives de formations par et entre pairs peuvent être validées comme formation professionnelle continue selon les modalités fixées par le Gouvernement, après avis de la Commission de pilotage.

Section V – De l'évaluation de la formation professionnelle continue

Art 6.2.5-12. L'Institut de la Formation professionnelle continue transmet, tous les trois ans, au Conseil de la formation professionnelle un rapport d''évaluation des formations visées au chapitre 3.

Art 6.2.5-13. §1er. Une évaluation externe de la qualité pour la formation professionnelle continue pour les formations organisées par l'Institut de la Formation professionnelle continue, Wallonie-Bruxelles Enseignement et chaque Fédération de pouvoirs organisateurs est réalisée tous les six ans après une première expérience pilote qui permettra de définir le dispositif.

Sur la proposition de la Commission de Pilotage, le Gouvernement fixe le processus, les modalités de cette évaluation externe et met en œuvre le dispositif.

§2. L'évaluation externe de la qualité des formations professionnelle continue visées au paragraphe 1er est conclue par un rapport. Ce rapport est transmis au Gouvernement, à la Commission de Pilotage et au Conseil de la formation professionnelle continue.

CHAPITRE VI – Des règles relatives aux bénéficiaires de la formation professionnelle continue

Art 6.2.6-1. § 1er. Les bénéficiaires de formation auxquels est attribué un traitement d'activité ou une subvention-traitement d'activité à charge du Ministère de la

Communauté française et qui bénéficient d'une formation sont réputés être en activité de service pendant la durée de celle-ci, quel que soit le moment de l'année civile.

Toute inscription à une formation durant le temps scolaire ou durant le temps de prestation est soumise à l'accord du directeur de l'école ou du Centre PMS ou de son délégué. Le pouvoir organisateur marque son accord pour les demandes d'inscription introduites par le directeur. Tout refus fait l'objet d'une décision écrite et motivée.

§ 2. Les bénéficiaires de formation mis en disponibilité par défaut d'emploi peuvent participer à une formation. La durée de celle-ci est assimilée à un rappel provisoire à l'activité de service.

§ 3. Pour le bénéficiaire de formation qui n'est pas nommé ou engagé à titre définitif, la durée de la formation n'est prise en considération pour le calcul des anciennetés administrative et pécuniaire que si celle-ci est englobée dans la période de désignation ou d'engagement à titre temporaire.

Le membre de l'équipe éducative des écoles ou le membre du personnel de l'équipe pluridisciplinairedes Centre PMS visé à l'alinéa 1er, dont l'inscription à une formation a été acceptée par son directeur durant sa période de désignation ou d'engagement à titre temporaire, peut suivre la formation à laquelle il a été inscrit et peut prétendre aux frais liés à celle-ci. Cependant, il n'est pas réputé être en activité de service pendant la durée de la formation qui excède sa période de désignation ou d'engagement à titre temporaire.

Art 6.2.6-2. Le nombre de demi-jours de formation visé aux articles 6.2.3-8 et 6.2.3-11 est, en cas d'emploi à temps partiel, réduit au prorata de l'horaire presté, le résultat étant arrondi à l'unité supérieure.

Art 6.2.6-3. Les demi-jours de formation professionnelle continue font partie du temps de prestation des personnels des équipes pluridisciplinaires des Centres PMS.

Art 6.2.6-4. Une prime forfaitaire est octroyée aux membres de l'équipe pédagogique pour les demi-jours de formation supplémentaires visés à l'article 6.2.3-9 qui ne font pas l'objet d'une suspension des cours et qui sont organisés en dehors du temps scolaire.

Le Gouvernement fixe le montant, les conditions d'octroi et les modalités d'obtention de la prime visée à l'alinéa 1er. La prime afférente aux demi-jours de formation supplémentaires n'est octroyée aux membres du personnel qu'à la condition qu'ils aient suivi l'ensemble de la formation incluant ces demi-jours supplémentaires.

Les demi-jours de formation supplémentaires donnant lieu à l'octroi d'une prime sont organisés en présentiel le week-end ou durant les vacances ou congés scolaires ou à

distance en dehors des heures où le membre de l'équipe éducative a la charge de sa classe.

Art 6.2.6-5. Les demi-jours de formation professionnelle continue visés au présent titre ne peuvent être comptabilisés comme du travail collaboratif, tel que défini au titre 2, chapitre 6, du décret « organisation du travail ».

Art 6.2.6-6. Une attestation de fréquentation est délivrée au terme des formations, selon les modalités que fixe le Gouvernement.

Art 6.2.6-7. § 1er. Le bénéficiaire de formation, en fonction, soit nommé ou engagé à titre définitif, soit désigné ou engagé à titre temporaire pour une année scolaire complète ou un exercice complet consigne dans un dossier de développement professionnel personnel intitulé « portfolio » les éléments de la formation professionnelle continue qui le concernent.

§ 2. Le portfolio est un outil formatif facilitant le soutien aux apprentissages et le développement d'une analyse réflexive. Le bénéficiaire de formation y consigne les traces utiles et pertinentes au sujet du cheminement de son développement professionnel. Le membre du personnel est responsable de son portfolio.

§ 3. Le portfolio est composé de trois parties, chacune de celle-ci ayant pour objectif de soutenir une posture réflexive:

1°. La première partie concerne le projet personnel de formation du bénéficiaire de formation. Cette partie est remplie de manière obligatoire par le bénéficiaire de formation et comporte trois volets :

a) son projet personnel de formation, lequel établit le lien avec les besoins personnalisés ou spécifiques de la fonction exercée ou à exercer par le bénéficiaire de formation, avec la mission exercée ou à exercer, telle que visée par le décret « organisation du travail », avec son parcours dans la fonction ou avec le contexte dans lequel le bénéficiaire de la formation exerce sa fonction ou sa mission ou encore avec le plan de formation de l'école ou du Centre PMS.

b) la contribution du bénéficiaire de formation à la mise en œuvre du plan de formation de l'école ou du Centre PMS pour répondre aux besoins collectifs en argumentant les choix de formations qu'il va suivre, s'il échet en s'inscrivant dans une planification pluriannuelle;

c) l'ensemble des attestations de fréquentation des formations professionnelles continues répondant à des besoins collectifs ou à des besoins personnalisés que le bénéficiaire de formation a suivies. Les attestations de fréquentation sont insérées dans le portfolio dès qu'une formation a effectivement été suivie.

2°. La seconde partie concerne le cheminement du développement professionnel du bénéficiaire de formation. Cette partie est remplie de manière facultative par le

bénéficiaire de formation et lui permet d'y consigner notamment les traces qu'il juge utiles et pertinentes relatives à son cheminement ;

3°. La troisième partie reprend les traces expérientielles de compétences développées et acquises par le bénéficiaire de formation. Cette partie est remplie de manière facultative par le bénéficiaire de formation et lui permet de valoriser ou de faire valider ces compétences.

§ 4. Après avis conjoint du Conseil de la formation professionnelle continue et de la COCOFIE, la Commission de pilotage remet son avis au Gouvernement, lequel fixe le modèle du portfolio.

Après avis de la Commission de pilotage, le Gouvernement fixe les modalités d'utilisation, d'alimentation et d'accès du portfolio. Par dérogation au paragraphe 3, 2°, le Gouvernement peut prévoir que la seconde partie relative au cheminement du développement professionnel du bénéficiaire de formation soit mobilisée systématiquement dans le cadre de modalités de formation spécifiques.

§ 5. Le portfolio fait l'objet d'un échange avec le directeur ou un membre de la direction, lors de l'entretien de fonctionnement ou de l'accompagnement des enseignants novices ou encore dans le cadre d'un plan d'accompagnement individualisé. Le membre du personnel peut également solliciter d'initiative cet échange.

§ 6. Le portfolio personnel du directeur fait l'objet d'un échange avec le pouvoir organisateur.

§ 7. Le projet personnel de formation visé au paragraphe 2, 1°, peut être adapté :

1°. soit lors de l'évaluation annuelle ou de l'évaluation intermédiaire triennale de la mise en œuvre du contrat d'objectifs ;

2°. soit à la suite de l'entretien de fonctionnement ou d'un plan d'accompagnement individualisé intervenu entre le directeur et le membre de l'équipe éducative de l'école ou du personnel de l'équipe pluridisciplinaire du Centre PMS;

3°. soit à la suite d'une mission portant sur l'appréciation de son aptitude pédagogique, telle que prévue à l'article 4, § 4, du décret du 10 janvier 2019 relatif au Service général de l'Inspection ou à la suite de l'appréciation de l'aptitude professionnelle d'un membre du personnel de l'équipe pluridisciplinaire du Centre PMStelle que prévue à l'article 7, § 4, du même décret.

Le projet personnel de formation visé au paragraphe 3, 1°, peut être adapté :

1°. soit lors de l'évaluation annuelle ou de l'évaluation intermédiaire triennale de la mise en œuvre du contrat d'objectifs ;

2°. soit à la suite de l'entretien de fonctionnement ou d'un plan d'accompagnement individualisé intervenu entre le directeur et son pouvoir organisateur.

CHAPITRE VII – Des formateurs et des opérateurs de la formation professionnelle continue

Art 6.2.7-1. § 1er. Les formateurs et opérateurs de formation sont :
1°. des membres de l'équipe éducative des écoles;
2°. des membres du personnel de l'équipe pluridisciplinaire des Centres PMS;
3°. des membres du personnel des services du Gouvernement;
4°. des membres du personnel de Wallonie-Bruxelles Enseignement et des Fédérations de pouvoirs organisateurs;
5°. l'Institut de la Formation professionnelle continue ;
6°. les organismes de formation de Wallonie-Bruxelles Enseignement et des Fédérations de pouvoirs organisateurs ;
7°. les organisations d'éducation permanente et de jeunesse reconnues par la Communauté française;
8°. les Universités;
9°. les Hautes écoles;
10°. les Écoles et Instituts supérieurs pédagogiques;
11°. les Écoles supérieures des arts;
12°. les Établissements d'enseignement de promotion sociale;
13°. les Établissements d'enseignement artistique à horaire réduit;
14°. les Centres de formation reconnus par la Communauté française;
15°. les Entreprises au sens de l'article I.1 du Code de droit économique;
16°. les Fédérations sportives reconnues par la Communauté française;
17°. des services publics locaux, communautaires, régionaux ou fédéraux ;
18°. des représentants du Conseil de l'Europe, de l'Union européenne et de l'OCDE ;
19°. d'autres experts nationaux ou internationaux.

§ 2. Après avis de la Commission de pilotage, le Gouvernement fixe les modalités selon lesquelles les membres du personnel visés au § 1er, 1° à 3°, peuvent être chargés de dispenser des formations.

§ 3. Le membre du personnel visé au paragraphe 1er, 1° à 3°, peut être rétribué pour les formations. Le Gouvernement fixe le montant de cette rémunération. Sauf dérogation accordée par le Gouvernement à la demande de leur pouvoir organisateur ou de leur hiérarchie, ils ne peuvent, durant leur temps de prestation, dispenser plus de vingt demi-jours de formation par année scolaire ou par exercice.

§ 4. Pour l'application du paragraphe 1er, 4°, sur décision du Conseiller au soutien et à l'accompagnement coordonnateur, un membre d'une des cellules de soutien et d'accompagnement visée par le décret du 28 mars 2019 relatif aux cellules de soutien et d'accompagnement de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française et au statut des conseillers au soutien et à l'accompagnement peut assurer une formation durant son temps de prestation à

concurrence de maximum vingt demi-jours de formation par année scolaire ou par exercice. Toutefois, il ne peut être rétribué pour cette formation.

En outre, les membres des cellules de soutien et d'accompagnement peuvent assurer des formations sous la forme d'une supervision collective ou individuelle ayant pour objet :

1° le processus de contractualisation visé à l'article 1.5.2-4 et à l'article 1.5.2-16 et leur suivi;

2° ;

3° [pour la mise en œuvre de l'article 6.2.3-11, alinéa 2.

CHAPITRE VIII – Du budget dédié à la formation professionnelle continue

Art. 6.2.8-1. § 1er. - Une enveloppe globale de 32.839.750 EUR est affectée :

1° à l'organisation des demi-jours supplémentaires pouvant être activés par le Gouvernement définis à l'article 6.2.3-9, pour un montant maximum de 20.000.000 EUR ;

2° à la formation professionnelle continue répondant à des besoins collectifs définie à l'article 6.2.3-8 et à la formation professionnelle continue répondant à des besoins personnalisés définie à l'article 6.2.3-11, pour un montant minimum de 12.839.750 EUR ;

3° au remplacement des bénéficiaires de formations répondant à des besoins personnalisés, notamment celles rendues obligatoires et l'organisation d'activités pédagogiques d'animation pour un pourcentage minimal de 2,26% du montant visé au 2° pour le niveau inter-réseaux, et de 3,40 % du montant visé au 2° pour le niveau réseaux. Ce budget est affecté prioritairement à l'enseignement fondamental et à l'enseignement spécialisé et aux journées supplémentaires pour les écoles ayant conclu un protocole de collaboration pour ces mêmes niveaux d'enseignement.

Ces crédits sont indexés annuellement en fonction du rapport entre l'indice santé du mois de janvier de l'année en cours et celui du mois de janvier de l'année précédente.

§ 2. Le Gouvernement détermine annuellement les crédits affectés à la formation professionnelle continue pour chacun des ensembles définis à l'article 6.2.3-6.

§ 3. Le Gouvernement répartit les montants visés au paragraphe 1er, 2°, déduction faite des montants visés au paragraphe 1er, 3°, selon les proportions suivantes :

1°. 40 % pour les formations professionnelles continues organisées au niveau inter-réseaux;

2°. 60 % pour les formations professionnelles continues organisées au niveau de chaque réseau.

Pour les formations visées à l'alinéa 1er, 1°, les crédits sont octroyés à l'Institut de la formation professionnelle continue.

Pour les formations visées à l'alinéa 1er, 2°, les crédits sont répartis entre Wallonie-Bruxelles Enseignement et les Fédérations de pouvoirs organisateurs en proportion du capital-périodes, pour l'enseignement spécialisé, pour l'enseignement fondamental ordinaire, du nombre total de périodes - professeurs, pour l'enseignement secondaire ordinaire, organisables au 1er septembre de l'année scolaire qui précède, par les écoles pour lesquelles Wallonie-Bruxelles Enseignement ou chaque Fédération de pouvoirs organisateurs est compétente et en proportion du nombre de charges pour l'exercice qui précède pour les Centres PMS pour lesquelles Wallonie-Bruxelles Enseignement ou chaque Fédération de pouvoirs organisateurs est compétente.

§ 4. Pour les niveaux visés à l'article 6.2.3-3, § 1er, 1° et 2°, les frais de gestion et de secrétariat, en ce compris les frais relatifs à la sélection et à l'évaluation des formateurs et les rémunérations de personnel à l'exclusion des formateurs, sont imputés aux crédits affectés aux formations professionnelles continues et ne peuvent être supérieurs à 18 pourcents du prorata des crédits visés au paragraphe 3, alinéa 1er, 1° ou 2°.

Le Gouvernement fixe les modalités de justification et de contrôle de l'utilisation des crédits.

Art. 6.2.8-2. Selon les modalités qu'il détermine, le Gouvernement peut autoriser l'utilisation d'une partie des budgets de la formation professionnelle continue, pour un ou plusieurs des ensembles visés à l'article 6.2.3-6.

A la demande motivée de Wallonie- Bruxelles Enseignement ou d'une Fédération de pouvoirs organisateurs, le Gouvernement peut autoriser, selon les modalités qu'il détermine, le report des soldes éventuels relatifs à une année sur l'année suivante pour les budgets visés à l'article 6.2.8-1.

Art. 6.2.8-3. Un budget complémentaire spécifique de 184.000 EUR est prévu pour les Écoles et Instituts supérieurs pédagogiques.

Chapitre 3 – Dispositions modificatives

Section 1ère – Dispositions modifiant le décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un institut de la formation

Article 3. L'intitulé du décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un institut de la formation en cours de carrière est remplacé par ce qui suit :

« Décret relatif à l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC) »

Article 4. L'article 1er du même décret est remplacé par ce qui suit :

« **Article 1er.** Dans le présent décret, il faut entendre par :

1°. Administrateur : toute personne physique, administrateur ordinaire, siégeant au Conseil d'administration et au Bureau de l'Institut et désignée par le Gouvernement ;
2°. Administrateur général: l'administrateur exécutif de l'Institut qui est désigné par le Gouvernement ;
3°. Bénéficiaire de formation : les membres du personnel visés par l'article 6.2.1-1 du Code qui répond aux conditions fixées à l'article 6.2.3-1 du Code ;
4°. Bénéficiaire de formation externe : les personnes visées par l'article 6.2.1-2, 3°, du Code;
5°. Code : le Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire ;
6°. Formation en inter-réseaux : formation dispensée au niveau de l'ensemble des écoles d'enseignement ou des Centres PMS organisés ou subventionnés par la Communauté française et accessible, dans les mêmes conditions, à tout membre du personnel quel que soit l'école ou le Centres PMS où il exerce ses fonctions ;
7°. Formation professionnelle continue : la formation visée à l'article 6.2.1-2, 14°, du Code ;
8°. Institut: l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC) créé par l'article 25 ;
9°. Le ministre de tutelle : le ministre qui a l'enseignement fondamental et secondaire dans ses attributions ;
10°. Le ministre du Budget : le ministre qui a le budget de la Communauté française dans ses attributions ;
11°. Opérateur de formation : toute personne physique ou morale chargée d'assurer une formation professionnelle continue ;
12°. Supervision collective : processus réunissant un groupe de participants et un intervenant extérieur, qui part de situations concrètes amenées par les participants ; ce processus a pour objectif de faciliter la prise de conscience, l'expression et l'émergence de pistes d'amélioration et d'innovation, en lien avec les pratiques professionnelles.

L'emploi dans le présent décret des noms masculins pour les différents titres et fonctions est épicène en vue d'assurer la lisibilité du texte nonobstant les dispositions du décret du 21 juin 1993 relatif à la féminisation des noms de métier. »

Article 5. Dans l'article 8 du même décret, il est inséré un paragraphe 2/1 rédigé comme suit :

« **§ 2/1.** Pour les écoles qui ont conclu un protocole de collaboration en application des articles 1.5.2-13 et suivants du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, le Gouvernement peut inscrire la possibilité d'augmenter le nombre de demi-jours visés paragraphe 2, l'alinéa 1er, dans la liste des supports et ressources visées à l'article 1.5.2-15, alinéa 2, du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire pour permettre aux membres de l'équipe éducative des écoles en dispositif d'ajustement de participer à des demi-jours de formations centrés sur les besoins issus du protocole de collaboration de l'école. Cette augmentation ne peut excéder cinq demi-jours par année scolaire.

Selon les modalités qu'il fixe, le Gouvernement peut assortir ces demi-jours d'une suspension des cours. »

Article 6. Dans l'article 23, alinéas 2 à 4, du même décret, le chiffre « 10 p.c.» et le chiffre « 5 p.c. » sont chaque fois remplacés par le chiffre « 18 p.c.».

Article 7. Dans l'article 25 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1°. Dans l'alinéa 1er, les mots « Institut de la Formation en cours de carrière dans l'enseignement fondamental, l'enseignement secondaire et dans les centres psycho-médico-sociaux » sont remplacés par les mots « Institut inter-réseaux de la formation professionnelle continue (IFPC) »;

2°. Dans l'alinéa 1er, les mots «chargé d'organiser les formations en cours de carrière en interréseaux. » sont abrogés.

3°. L'alinéa 2 est abrogé.

Article 8. L'article 26 du même décret est remplacé par ce qui suit :

« **Article 26. § 1er.** L'Institut est chargé d'organiser les formations professionnelles continues en inter-réseaux dans l'enseignement fondamental, l'enseignement secondaire et pour les Centres PMS.

Il exécute ses missions conformément aux orientations du système éducatif définies dans le Code ou dans tout autre texte décrétal.

Les formations professionnelles continues organisées par l'Institut poursuivent les objectifs visés au Livre 6, Titre 2, chapitre 2 du Code.

§ 2. L'Institut a notamment pour missions :

1°. d'organiser des formations professionnelles continues en inter-réseaux conformément à l'article 6.2.3-3, § 1er, du Code et au bénéfice des membres du personnel visés à l'article 6.2.1-1 du Code ;
2°. d'assurer les formations spécifiques qui sont confiées à l'Institut par toute disposition décrétale ou réglementaire ;
3°. d'assurer les autres formations décidées ou autorisées par le Gouvernement ;
4°. d'assurer un suivi continu de la qualité des formations qu'il organise ;
5°. de procéder à l'évaluation des formations visées au 1° selon les critères établis conformément à l'article 6.2.5-1, 6° du Code, de produire tous les 3 ans un rapport d'évaluation des formations visé à l'article 6.2.5-12 du Code et de le transmettre au Conseil de la formation professionnelle continue;
6°. d'expérimenter et de mettre en place des dispositifs de formation innovants jugés pertinents.

Dans ce cadre et sur base des thèmes et orientations définis par le Gouvernement, il établit un programme général de formations conformément à l'article 6.2.5-9 du Code. »

Article 9. L'article 27 du même décret est remplacé par ce qui suit :

« **Article 27.** Le Gouvernement peut autoriser l'Institut à organiser des formations spécifiques pour des bénéficiaires de formation externes.

L'organisation des formations visées à l'alinéa 1er n'est pas prise en charge par le budget visé au Livre 6, Titre 2, chapitre 8 du Code. Le cas échéant, une convention de collaboration est établie entre l'Institut et le partenaire concerné.

Article 10. L'article 28 du même décret est abrogé.

Article 11. L'article 29 du même décret est remplacé par ce qui suit :

« **Article 29.** L'Institut veille à ce que les formateurs soient respectueux de la liberté des méthodes et de la spécificité des projets éducatif et pédagogique tels que définis aux articles 1.5.1-1 à 1.5.1-3 du Code.

A cette fin, il peut organiser au bénéfice des formateurs chargés de dispenser les formations visées à l'article 26, § 2, alinéa 1er, 1° à 3°:
1°. des séances d'information ou des communications relatives à la déontologie de la formation ;
2°. des séances d'information ou des communications relatives aux orientations du système éducatif ;
3°. des formations ;
4°. des supervisions collectives. »

Article 12. Dans l'article 30 du même décret, les mots « fonctionnaire dirigeant » sont remplacés par les mots « Administrateur général ».

Article 13. L'article 31 du même décret est remplacé par ce qui suit :

« **Article 31. § 1er.** L'Institut est dirigé par un Conseil d'administration, dénommé ci-après le Conseil et composé comme suit :

1°. l'administrateur général de l'Administration générale de l'Enseignement (AGE) ou son délégué ;
2°. le directeur général de la Direction générale du Pilotage du Système éducatif (DGPSE) ou son délégué;
3°. le directeur général de la Direction générale de l'Enseignement obligatoire (DGEO) ou son délégué;
4°. le directeur général de la Direction générale des Personnels de l'Enseignement (DGPE) ou son délégué;
5°. le Délégué coordonnateur du Service général du Pilotage des Ecoles et Centres psycho-médico-sociaux ou son délégué;
6°. l'Inspecteur général coordonnateur ou son délégué;
7°. un membre représentant de Wallonie-Bruxelles Enseignement;
8°. trois membres représentant chacun une des fédérations de pouvoirs organisateurs de l'enseignement non confessionnel reconnue par le Gouvernement;
9°. deux membres représentant la fédération de pouvoirs organisateurs de l'enseignement confessionnel reconnue par le Gouvernement;
10°. trois membres représentant des organisations syndicales, désignés par le Gouvernement, sur la présentation des organisations syndicales représentant les enseignants et les membres du personnel de l'équipe pluridisciplinairedes Centres PMS affiliées à des organisations syndicales siégeant au Conseil national du travail;
11°. deux experts dont un est issu des Institutions universitaires et un est issu des départements pédagogiques des Hautes écoles, désignés par le Gouvernement;

Le Gouvernement désigne les membres effectifs et suppléants visés à l'alinéa 1er, 7° à 11°, sur la proposition des différentes instances concernées. Les membres visés à l'alinéa 1er, 7° à 11°, sont désignés pour une durée de cinq ans et n'ont pas voix délibérative lorsque le dossier soumis au Conseil porte sur un marché public portant sur l'organisation d'une formation.

Un suppléant ne peut siéger qu'en l'absence du membre effectif.

Le Conseil peut accepter qu'un conseiller technique accompagne chacun des membres visés à l'alinéa 1er, 1° à 10°.

§ 2. La présidence est assurée par le membre visé au paragraphe 1er, alinéa 1er, 1°. Le Gouvernement désigne, pour la durée de cinq ans, trois vice-présidents parmi les membres visés au paragraphe 1er, alinéa 1er, 2° à 6°.

L'Administrateur général de l'Institut assiste aux réunions du Conseil avec voix consultative et assume la fonction de secrétaire du Conseil. Il peut se faire accompagner par un ou plusieurs conseillers techniques. »

Article 14. Dans l'article 32, § 1er, du même décret, les mots « lors de la législature suivante » sont abrogés.

Article 15. Dans l'article 33, §1er, g), les mots « article 31, 6° à 9° » sont remplacés par les mots « article 31, §1er, 7° à 11° ».

Article 16. Dans l'article 38 du même décret, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit :

« Il ne délibère valablement que si la moitié des membres sont présents. Si cette condition n'est pas remplie, le Président du Conseil convoque une nouvelle réunion. Les décisions qui sont prises lors de cette réunion sont valables quel que soit le nombre de membres présents. Le Conseil prend ses décisions à la majorité des membres présents ayant voix délibérative.»

Article 17. Dans l'article 41 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit :

« Lors de la négociation du contrat de gestion, l'Institut est représenté par son Administrateur général et par son Président. Le contrat de gestion est soumis à l'approbation du Conseil d'administration statuant à la majorité des voix exprimées. »

2° Dans l'alinéa 3, les mots « Conseil de la Communauté française » sont remplacés par les mots « Parlement de la Communauté française ».

Article 18. L'article 44 du même décret est remplacé par ce qui suit :

« **Article 44.** Le Bureau est composé de la manière suivante :
1°. du Président du Conseil d'administration ;
2°. des trois vice-présidents du Conseil d'administration ;

Les décisions se prennent à la majorité simple des membres présents. En cas de parité des voix, la voix du Président est prépondérante.

L'Administrateur général siège aux réunions du Bureau avec voix consultative.

Article 19. Dans l'article 45, alinéa premier, les mots « du fonctionnaire dirigeant » sont remplacés par les mots « de l'Administrateur général ».

Article 20. Dans l'article 47, alinéa 1er, du même décret, les mots « Le fonctionnaire dirigeant » sont remplacés par les mots « L'Administrateur général ».

Article 21. Dans l'article 48, § 1er, les mots « aux articles 130 et suivants du code des sociétés du 7 mai 1999 » sont remplacés par les mots « Livre 3, Titre 4, du code des sociétés et des associations ».

Article 22. L'article 50 est remplacé par ce qui suit :

« **Article 50.** L'Institut établit un programme général de formation conformément à la procédure visée l'article 6.2.5-9 du Code. »

Article 23. L'article 51 du même décret est remplacé par ce qui suit :

« **Article 51.** L'Institut communique le programme annuel visé à l'article 6.2.5-10 du Code.

Les formations organisées par l'Institut sont accessibles, aux mêmes conditions d'accès, à tous les membres du personnel visés à l'article 26, § 2, alinéa 1er, 1°. »

Article 24. L'article 52 du même décret est remplacé par ce qui suit :

« **Article 52**. L'Institut peut engager des opérateurs différents pour réaliser des formations identiques.

L'Institut peut conclure des conventions de service.

En outre, il peut également disposer des membres du personnel mis à sa disposition conformément à l'article 46. »

Article 25. Dans l'article 54 du même décret, les mots « à l'article 4 » sont remplacés par les mots « à l'article 6.2.3-6 du Code ».

Section 2 – Dispositions modificatives diverses

Article 26. Dans l'article 1er, B, de la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, les mots « Institut de Formation en cours de carrière » sont remplacés par les mots « Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue ».

Article 27. Dans l'annexe I 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, les mots « Institut de la Formation en cours de carrière » sont remplacés par les mots « Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue » .

Article 28. Dans l'article 6, § 4, alinéa 4, du décret du 24 juin 1996 portant réglementation des missions, des congés pour mission et les mises en disponibilité pour mission spéciale dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française, les mots « la formation en cours de carrière » sont remplacés par les mots « la formation professionnelle continue ».

Article 29. Dans l'article 8 du même décret, le point a. est remplacé par ce qui suit :

«a. les congés pour mission accordés aux formateurs chargés de la formation professionnelle continue organisée par le Livre 6, Titre II, du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire peuvent porter sur un nombre d'heures inférieur à celui requis pour la fonction à prestations complètes sans pouvoir être inférieur à un cinquième de ce nombre requis ; »

Article 30. Dans l'article 13, § 4, du décret du 13 juillet 1998 portant organisation de l'enseignement maternel et primaire ordinaire et modifiant la réglementation de l'enseignement, les mots « l'Institut de la Formation en cours de carrière » sont remplacés par les mots « l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue ».

Article 31. Les articles 18, § 5, 19, §5, 20, § 5, et 23bis du même décret sont abrogés.

Article 32. Dans l'article 3 du décret du 27 mars 2002 relatif au pilotage du système éducatif de la Communauté française, le 4. est remplacé par ce qui suit :

« 4. De réaliser les missions fixées par l'article 6.2.5-1 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire ».

Article 33. Dans l'article 7 du décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel des établissements d'enseignement fondamental ordinaire, il est inséré un paragraphe 2/1 rédigé comme suit :

« **§ 2/1.** Pour les écoles qui ont conclu un protocole de collaboration en application des articles 1.5.2-13 et suivants du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, le Gouvernement peut inscrire la possibilité d'augmenter le nombre de demi-jours visés paragraphe 2, l'alinéa 1er, dans la liste des supports et ressources visées à l'article 1.5.2-15, alinéa 2, du Code de l'enseignement

fondamental et de l'enseignement secondaire pour permettre aux membres de l'équipe éducative des écoles en dispositif d'ajustement de participer à des demi-jours de formations centrés sur les besoins issus du protocole de collaboration de l'école. Cette augmentation ne peut excéder cinq demi-jours par année scolaire.

Selon les modalités qu'il fixe, le Gouvernement peut assortir ces demi-jours d'une suspension des cours. »

Article 34. Dans l'article 21, § 2, du même décret, le chiffre « 10 % » et le chiffre « 5% » sont chaque fois remplacés par le chiffre « 18 % ».

Article 35. Dans l'article 1er, 1., du décret du 9 janvier 2003 relatif à la transparence, à l'autonomie et au contrôle des organismes publics, des sociétés de bâtiments scolaires et des sociétés de gestion patrimoniale qui dépendent de la Communauté française, le point e) est remplacé par ce qui suit :

« e) l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC) créé par l'article 25 du décret du 11 juillet 2002 relatif à l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC); »

Article 36. Dans l'article 83, 3°, du décret du 3 mars 2004 organisant l'enseignement spécialisé, les mots « formation en cours de carrière » sont remplacés par les mots « formation professionnelle continue »

Article 37. Dans l'article 13, alinéa 5, du décret du 2 juin 2006 relatif à l'évaluation externe des acquis des élèves de l'enseignement obligatoire et au certificat d'études de base au terme de l'enseignement primaire, les mots « formation en cours de carrière » sont remplacés par les mots « formation professionnelle continue »

Article 38. Dans l'article 10, § 5, alinéa 2, du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement, les mots « l'Institut de la Formation en cours de carrière » sont remplacés par les mots « l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue ».

Article 39. Dans l'article 12, alinéa 1er, du même décret, les mots « l'Institut de la Formation en cours de carrière » sont remplacés par les mots « l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue ».

Article 40. Dans l'article 3 du décret du 1er février 2008 réglant l'organisation et le fonctionnement des instances chargées de la coordination et de la gestion des Fonds structurels que l'Union européenne met à la disposition de l'enseignement secondaire, les modifications suivantes sont apportées :

a) le 4° est remplacé par ce qui suit :

4° «Les opérateurs de la formation professionnelle continue » : les opérateurs de formation professionnelle continue visés au Livre 6, Titre II, du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire. »

b) dans les 5° et 8°, les mots « les opérateurs de formation en cours de carrière » sont chaque fois remplacés par les mots « les opérateurs de la formation professionnelle continue ».

Article 41. Dans l'article 4, 1° et 2°, du même décret, les mots « les opérateurs de formation en cours de carrière » sont chaque fois remplacés par les mots « les opérateurs de la formation professionnelle continue ».

Article 42. Dans l'article 7, § 3, 9°, du même décret, les mots « de l'Institut de formation en cours de carrière » sont remplacés par les mots «de l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue ».

Article 43. Dans l'article 11, § 4, du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° les mots « formation en cours de carrière » sont remplacés par les mots « formation professionnelle continue » ;
2° les mots « l'Institut de formation en cours de carrière » sont remplacés par les mots « l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue » ;
3° les mots « les opérateurs de formation en cours de carrière » sont chaque fois remplacés par les mots « les opérateurs de la formation professionnelle continue » et les mots « opérateur de formation en cours de carrière » sont chaque fois remplacés par les mots « opérateur de la formation professionnelle continue ».

Article 44. Dans l'article 14 du même décret, les mots « les opérateurs de formation en cours de carrière » sont remplacés par les mots « les opérateurs de la formation professionnelle continue ».

Article 45. Dans l'article 9, § 2, 4°,du décret du 30 avril 2009 organisant un encadrement différencié au sein des établissements scolaires de la Communauté française afin d'assurer à chaque élève des chances égales d'émancipation sociale dans un environnement pédagogique de qualité, les mots «visées à l'article 16, alinéa 3, du décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel des établissements d'enseignement fondamental ordinaire » sont abrogés.

Article 46. Dans l'article 10, § 2, 4°, du même décret, les mots «visées par le décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médicosociaux et à la création d'un institut de la formation en cours de carrière» sont abrogés.

Article 47. Dans l'article 4, § 1er, alinéa 4, a), du décret du 11 avril 2014 garantissant l'équipement pédagogique de l'enseignement qualifiant et fixant l'organisation des centres de technologies avancées, les mots « formation en cours de carrière » sont remplacés par les mots « formation professionnelle continue ».

Article 48. Dans l'article 6, § 8, du même décret, les mots « L'Institut de formation en cours de carrière (IFC) » sont remplacés par les mots « l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC) ».

Article 49. L'article 28 du décret du 27 octobre 2016 portant organisation des jurys de la Communauté française de l'enseignement secondaire ordinaire est remplacé par ce qui suit :

« **Article 28. -** Les membres du personnel enseignant ayant obtenu un congé pour mission en application de l'article 5 du décret du 24 juin 1996 précité et affectés au Jury avant l'entrée en vigueur du présent décret et maintenus au sein de la Direction visée à l'article 1er sont soumis au régime horaire et au régime de vacances annuelles d'application dans les Services du Gouvernement de la Communauté française. Ils peuvent bénéficier des formations professionnelles continues visées à l'article 6.2.3-10 qui sont organisées au niveau inter-réseaux et ce, à raison de six demi-jours par an. »

Article 50. Dans l'article 1er du décret du 13 septembre 2018 portant création du Service général de pilotage des écoles et Centres psycho-médico-sociaux et fixant le statut des directeurs de zone et délégués au contrat d'objectifs, le 5° est remplacé par ce qui suit :

« 5° «l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue » : l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue créé par l'article 25 du décret du 11 juillet 2002 relatif à l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC);».

Article 51. Dans l'article 7, § 1er, du même décret, il est inséré un 3°/1 rédigé comme suit :

« 3°/1 de réaliser à partir des plans de formation la collecte des besoins en matière de formations professionnelles continues conformément à l'article 9/1 ; ».

Article 52. Dans le même décret, il est inséré un article 9/1 rédigé comme suit :

« Article 9/1 Tous les six ans, sur la base des plans de formation repris dans les contrats d'objectifs, les délégués au contrat d'objectifs collectent les besoins en matière de formations professionnelles continues répondant à des besoins collectifs.

Ils en font l'analyse avec les services du Gouvernement et transmettent celle-ci au Conseil de la formation professionnelle continue par la voie hiérarchique pour le 1er avril.

Sur base des éléments relevés lors des évaluations intermédiaires, les délégués au contrat d'objectifs collectent les éventuels besoins nouveaux en matière de formations professionnelles continues répondant à des besoins collectifs. Ils en font l'analyse avec les services du Gouvernement et transmettent celle-ci au Conseil de la formation professionnelle continue par la voie hiérarchique pour le 1er avril. »

Article 53. Dans les articles 12, 14, § 1er, 15, 67, 82 et 97 du même décret, les mots « l'Institut de formation en cours de carrière » sont chaque fois remplacés par les mots « l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue ».

Article 54. Dans l'article 65, § 2, alinéa 3, du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

a) Le 1° est remplacé par ce qui suit :
« 1° soit du Livre 6, Titre II, du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire ; »
b) Le 2° est abrogé.

Article 55. Dans l'article 80, § 2, alinéa 3, du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

a) Le 1° est remplacé par ce qui suit :
« 1° soit du Livre 6, Titre II, du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire ; »
b) Le 2° est abrogé.

Article 56. Dans l'article 98 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

a) Dans le paragraphe 2 , le mot « l'IFC » est chaque fois remplacé par les mots « l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue » ;
b) Dans le paragraphe 2, les mots « l'Institut de formation en cours de carrière » sont remplacés par les mots « l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue ».

Article 57. Dans l'article 1er, § 2, du décret du 10 janvier 2019 relatif au service général de l'Inspection, le 4° est remplacé par ce qui suit :

« 4° «l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue » : l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue créé par l'article 25 du décret du 11

juillet 2002 relatif à l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC)».

Article 58. Dans les articles 4, § 3, alinéa 2, 10°, et 7, § 3, alinéa 2, 6°, du même décret, les mots « formation en cours de carrière » sont remplacés par les mots « formation professionnelle continue ».

Article 59. Dans les articles 22, §2, 24, 54, 63, § 3, et 94 du même décret, les mots « l'Institut de formation en cours de carrière » sont chaque fois remplacés par les mots « l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue ».

Article 60. Dans l'article 52, § 2, alinéa 3, du même décret, les modifications suivantes sont apportées :
a) Le 1° est remplacé par ce qui suit :
« 1° soit du Livre 6, Titre II, du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire ; »
b) Le 2° est abrogé.

Article 61. Dans l'article 23 du décret du 7 février 2019 visant à l'accueil, la scolarisation et l'accompagnement des élèves qui ne maîtrisent pas la langue de l'enseignement dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française, l'alinéa 1er est remplacé par ce qui suit :

« Des formations professionnelles continues des membres du personnel œuvrant ou désirant œuvrer dans les DASPA ou les dispositifs d'accompagnement FLA sont organisées au niveau inter-réseaux dans l'enseignement maternel, primaire, fondamental ordinaire. Ces formations peuvent également être suivies par d'autres membres du personnel de l'équipe éducative, dans la limite des places disponibles. »

Article 62. Dans l'article 2, § 1er, 4., du décret du 14 mars 2019 portant diverses dispositions relatives à l'organisation du travail des membres du personnel de l'enseignement et octroyant plus de souplesse organisationnelle aux Pouvoirs organisateurs, les mots « la formation en cours de carrière » sont remplacés par les mots « la formation professionnelle continue ».

Article 63. Dans le Titre II du même décret, l'intitulé du chapitre V est remplacé par ce qui suit :

« Chapitre V. - La formation professionnelle continue »

Article 64. L'article 12 du même décret est remplacé par ce qui suit :

« Article 12. - La formation professionnelle continue comprend l'ensemble du processus visé par le Titre II du Livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire. »

Article 65. Dans l'article 14 du même décret, les mots « des jours obligatoires de formation en cours de carrière prévus dans les décrets du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel des établissements d'enseignement fondamental ordinaire. » sont chaque fois remplacés par les mots « des jours obligatoires de formation professionnelle continue prévus par le Livre 6, Titre II, du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire. ».

Article 66. Dans l'article 15 du même décret, les mots « des jours obligatoires de formation en cours de carrière prévus dans le décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un institut de la formation en cours de carrière.» sont remplacés par les mots « des jours obligatoires de formation professionnelle continue prévus par le Livre 6, Titre II, du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire. ».

Article 67. Dans l'article 1er, § 2, du décret du 28 mars 2019 relatif aux cellules de soutien et d'accompagnement de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française et au statut des conseillers au soutien et à l'accompagnement, le 6° est remplacé par ce qui suit :

« 6° «l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue : l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue créé par l'article 25 du décret du 11 juillet 2002 relatif à l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC);».

Article 68. Dans l'article 4, l'alinéa 2, du même décret, est remplacé par ce qui suit :

« Le soutien et l'accompagnement des membres de l'équipe éducative des écoles et des membres du personnel de l'équipe pluridisciplinaire des centres PMS s'inscrit dans un processus de développement professionnel de ceux-ci et dans une professionnalisation accrue. Dans le cadre des missions visées au présent article, les Cellules de soutien et d'accompagnement veillent à assurer l'implémentation des démarches entreprises pendant la formation professionnelle continue ».

Article 69. Dans l'article 10 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° Dans le paragraphe 2, les mots « l'Institut de formation en cours de carrière » sont chaque fois remplacés par les mots « l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue » ;

2° Dans le paragraphe 3, alinéa 4, les mots « du décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel des établissements d'enseignement fondamental ordinaire ou du décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un Institut de la formation en cours de carrière » sont remplacés par les mots « du Livre 6, Titre II, du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire ».

Article 70. Dans l'article 14, § 1er, du même décret, le 7° est remplacé par ce qui suit :

« 7° assurer la formation professionnelle continue des membres du personnel conformément au Livre 6, Titre II, du Code de l'enseignement fondamental et secondaire; ».

Article 71. Dans l'article 3, § 5, du décret du 25 avril 2019 relatif à la gouvernance numérique du système scolaire et à la transmission des données numériques dans l'enseignement obligatoire, les modifications suivantes sont apportées :

a) Dans le 4°, les mots « les représentants de l'Institut de la formation en cours de carrière créé par le décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un Institut de la formation en cours de carrière ; » sont abrogés ;
b) Le paragraphe 5 est complété par un 8° rédigé comme suit :

« 8° les représentants de l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue créé par l'article 25 du décret du 11 juillet 2002 relatif à l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC). ».

Article 72. Dans l'article 1.3.1-1 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, les modifications suivantes sont apportées :

a) il inséré un 33°/1 rédigé comme suit :

« 33°/1 équipe pluridisciplinaire du Centre PMS : les directeur et les autres membres du personnel technique du Centre PMS ; »

b) il est inséré un 41°/1 rédigé comme suit :

« 41°/1 Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue : l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue visé au Livre 6, Titre II, du présent Code ; ».

Article 73. Dans l'article 1.5.2-3. - § 1er, 5°, du même Code, les mots « visé à l'article 12, § 1er, du décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel des établissements d'enseignement fondamental ordinaire ou à l'article 19, § 1er, du décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un institut de la formation en cours de carrière ; » sont remplacés par les mots « visé par l'article 6.2.4-1».

Article 74. Dans l'article 1.6.5-6, alinéa 2, 21°, du même Code, les mots « la formation en cours de carrière » sont remplacés par les mots « la formation professionnelle continue ».

Article 75. Dans l'article 1.9.1-4, alinéa 6, 3°, du même Code, les mots « de formation en cours de carrière » sont remplacés par les mots « de formation professionnelle continue ».

Article 76. L'article 1.9.2-2, est remplacé par ce qui suit :

« **Article 1.9.2-2. § 1er.** Les cours sont suspendus pendant six demi-jours maximum par année scolaire afin de permettre aux membres du personnel de participer à la formation professionnelle continue répondant à des besoins collectifs visés à l'article 6.2.3-8. Par dérogation, ces demi-jours de suspension peuvent être capitalisés sur six années scolaires consécutives afin de permettre la suspension des cours pendant un maximum de dix demi-jours sur une année scolaire.

Par dérogation à l'alinéa 1er, le Gouvernement peut autoriser une suspension complémentaire des cours :

1° pendant un maximum de six demi-jours pour permettre l'organisation de demi-jours supplémentaires de formation professionnelle continue conformément à l'article 6.2.3-9 ;
2° pendant deux demi-jours maximum pour permettre l'organisation d'une journée supplémentaire de formation professionnelle continue motivée par des circonstances exceptionnelles ;
3° pendant cinq demi-jours maximum et à la condition que des activités à caractère socioculturel ou pédagogique soient organisées pour les élèves concernés afin permettre l'organisation de demi-jours supplémentaires de formation professionnelle continue conformément à l'article 6.2.3-8, § 1er, alinéa 2, pour les écoles qui ont conclu un protocole de collaboration en application des articles 1.5.2-13 et suivants.

Pendant ces demi-jours, les élèves ne sont pas tenus à la fréquentation de l'école. »

Article 77. L'article 1.9.3-4, du même Code est remplacé par ce qui suit :

« Article 1.9.3-4. - Les cours sont suspendus pendant six demi-jours maximum par année scolaire afin de permettre aux membres du personnel de participer à la formation professionnelle continue répondant à des besoins collectifs visés à l'article 6.2.3-8. Par dérogation, ces demi-jours de suspension peuvent être capitalisés sur six années scolaires consécutives afin de permettre la suspension des cours pendant un maximum de dix demi-jours sur une année scolaire.

Par dérogation à l'alinéa 1er, le Gouvernement peut autoriser une suspension complémentaire des cours :

1° pendant un maximum de six demi-jours pour permettre l'organisation de demi-jours supplémentaires de formation professionnelle continue conformément à l'article 6.2.3-9 ;

2° pendant deux demi-jours maximum pour permettre l'organisation d'une journée supplémentaire de formation professionnelle continue motivée par des circonstances exceptionnelles ;

3° pendant cinq demi-jours maximum afin de permettre l'organisation de demi-jours supplémentaires de formation professionnelle continue conformément à l'article 6.2.3-8, § 1er, alinéa 2 pour les écoles qui ont conclu un protocole de collaboration en application des articles 1.5.2-13 et suivants ;

Pendant ces demi-jours, les élèves ne sont pas tenus à la fréquentation de l'école. »

Article 78. L'article 1.9.4-2, alinéa 1er, du même Code, est remplacé par ce qui suit :

« Article 1.9.4-2. - Les cours sont suspendus pendant six demi-jours maximum par année scolaire afin de permettre aux membres du personnel de participer à la formation professionnelle continue répondant à des besoins collectifs visés à l'article 6.2.3-8. Par dérogation, ces demi-jours de suspension peuvent être capitalisés sur six années scolaires consécutives afin de permettre la suspension des cours pendant un maximum de dix demi-jours sur une année scolaire.

Par dérogation à l'alinéa 1er, le Gouvernement peut autoriser une suspension complémentaire des cours :

4° pendant un maximum de six demi-jours pour permettre l'organisation de demi-jours supplémentaires de formation professionnelle continue conformément à l'article 6.2.3-9 ;

5° pendant deux demi-jours maximum pour permettre l'organisation d'une journée supplémentaire de formation professionnelle continue motivée par des circonstances exceptionnelles ;

6° pendant cinq demi-jours maximum et à la condition que des activités à caractère socioculturel ou pédagogique soient organisées pour les élèves concernés afin de permettre l'organisation de demi-jours supplémentaires de formation professionnelle continue conformément à l'article 6.2.3-8, § 1er, alinéa 2 pour les

écoles qui ont conclu un protocole de collaboration en application des articles 1.5.2-13 et suivants.

Pendant ces demi-jours, les élèves ne sont pas tenus à la fréquentation de l'école. »

Chapitre 4 – Dispositions abrogatoires

Article 79. Le décret du 24 décembre 1990 relatif à la formation continue et à la formation complémentaire des membres du personnel de certains établissements d'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux est abrogé au 1er septembre 2022.

Article 80. Le décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel des établissements d'enseignement fondamental ordinaire est abrogé au 1er septembre 2022.

Article 81. Les articles 2 à 24 du décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un institut de la formation en cours de carrière sont abrogés au 1er septembre 2022.

Chapitre 5 – Dispositions transitoires

Article 82. Durant l'année scolaire 2021-2022, l'Institut de la Formation en cours de carrière créé par l'article 25 du décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un institut de la formation en cours de carrière peut être dénommé indifféremment « Institut de la Formation en cours de carrière (IFC) » ou « Institut inter-réseaux de la formation professionnelle continue (IFPC) ».

Article 83. Les écoles établissent pour la première fois leur plan de formation conformément à l'article 6.2.4-1 lors de l'évaluation intermédiaire de leur contrat d'objectifs réalisée conformément à l'article 1.5.2-9 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire. Ce plan de formation est valide jusqu'au renouvellement du contrat d'objectifs de l'école.

Article 84. Pour l'application de l'article 6.2.3-3, § 1er, dernier alinéa, un pouvoir organisateur qui n'est pas affilié à une Fédération de pouvoirs organisateurs conclut la convention visée à l'article 6.2.3-3, § 1er, dernier alinéa, avec Wallonie-Bruxelles Enseignement ou avec une Fédération de pouvoirs organisateurs au plus tard pour le

1er janvier 2022. A défaut, Wallonie-Bruxelles Enseignement conclut une convention avec le pouvoir organisateur concerné.

Article 85. § 1er. En vue de l'organisation de formations professionnelles continues lors de l'année scolaire 2022-2023 et par dérogation aux articles 6.2.5-4 à 6.2.5-11, la fixation des thèmes et orientations prioritaires porte sur le besoin de formation relatif à l'utilisation du numérique dans l'enseignement et n'est valable que pour l'année scolaire 2022-2023. Cette fixation est réalisée conformément à la procédure visée aux articles 6.2.5-5 à 6.2.5-8 pour le 15 novembre 2021. Pour ce faire, la Commission de pilotage remet son avis sur le thème et ses orientations prioritaires avant le 15 octobre 2021. Il n'est toutefois pas fait application de l'article 6.2.5-5, alinéa 1er, 9°.

Pour le surplus, les orientations et thèmes prioritaires applicables lors de l'année scolaire 2021-2022 continuent à s'appliquer lors de l'année scolaire 2022-2023. Après avis de la Commission de pilotage, le Gouvernement peut amender ces orientations et thèmes prioritaires en vue d'une mise en œuvre durant l'année scolaire 2022-2023.

§ 2. Sur la base des thèmes et orientations prioritaires fixés en application du paragraphe 1er, l'Institut de la Formation professionnelle continue pour les formations du niveau inter-réseaux et Wallonie-Bruxelles Enseignement et chaque Fédération de pouvoirs organisateurs pour le niveau réseau définissent leurs programmes généraux pour l'année scolaire 2022-2023 traduisant le besoin de formation relatif à l'utilisation du numérique dans l'enseignement. Cette fixation est réalisée conformément à la procédure visée aux articles 6.2.5-9 à 6.2.5-11. Ces programmes doivent être approuvés par la COPI pour le 15 février 2022 et par le Gouvernement pour le 1er avril 2022.

Pour le surplus, les programmes généraux applicables lors de l'année scolaire 2021-2022 continuent à s'appliquer lors de l'année scolaire 2022-2023.

§ 3. En vue de l'organisation de formations professionnelles continues à partir de l'année scolaire 2023-2024, les thèmes et orientations prioritaires et les programmes généraux et annuels sont fixés pour une période de six années scolaires conformément aux articles 6.2.5-4 à 6.2.5-11. Il n'est toutefois pas fait application de l'article 6.2.5-5, alinéa 1er, 9°, pour la définition des thèmes et orientations prioritaires applicables lors des années scolaires 2023-2024 à 2029-2030.

Par dérogation à l'article 6.2.5-5 et pour la définition des thèmes et orientations prioritaires applicables aux Centres PMS lors des années scolaires 2023-2024 à 2029-2030, l'analyse établie conformément à l'article 9/1 du décret du 13 septembre 2018 portant création du Service général de pilotage des écoles et Centres psycho-médico-sociaux et fixant le statut des directeurs de zone et délégués au contrat d'objectifs n'est pas applicable pour les Centres PMS. En lieu et place, le Conseil supérieur des centres

psycho-médico-sociaux transmet au Conseil de la formation professionnelle continue les besoins de formation des membres de l'équipe pluridisciplinaire des Centres PMS.

Chapitre 6 - Dispositions finales

Article 2. Le Gouvernement évalue la mise en œuvre du Titre II du Livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire inséré par le présent décret, et en fait rapport au Parlement au cours de l'année civile 2027.

Article 3. Les articles 6.2.5-1 à 6.2.5-8, tel qu'insérés par l'article 2, et les articles 5, 6, 33 et 34 entrent en vigueur le 1er mars 2021.

Article 4. Les dispositions suivantes entrent en vigueur au 1er septembre 2021 :
1° L'article 1er ;
2° les articles 6.2.5-9 à 6.2.5-11, tel qu'inséré par l'article 2 ;
3° les articles 7 et 11 à 24 ;

Article 5. Sauf en ce qui concerne l'entrée en vigueur prévue aux articles 87 et 88, le présent décret entre en vigueur le 1er septembre 2022.

Bruxelles le ….

Le Ministre-Président

Pierre-Yves JEHOLET

La Ministre de l'Education,

Caroline DESIR

AVANT-PROJET DE DÉCRET PORTANT LE LIVRE 6 DU CODE DE L'ENSEIGNEMENT FONDAMENTAL ET DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE ET PORTANT LE TITRE RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES MEMBRES DE L'ÉQUIPE ÉDUCATIVE DES ÉCOLES ET DES MEMBRES DU PERSONNEL DE L'ÉQUIPE PLURISCIPLINAIRE DES CENTRES PMS

Commentaires des articles

Chapitre 1er – Insertion d'un livre 6 « Dispositifs transversaux » dans le Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire

Article 1.

Cet article introduit un livre 6 constitutif de la partie du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire dédiée aux dispositifs transversaux.

Comme l'indiquait l'exposé des motifs du décret du 3 mai 2019 portant les livres 1er et 2 du Code de l'Enseignement fondamental et de l'Enseignement secondaire, et mettant en place le tronc commun, l'élaboration de ce Code est réalisée sur la base de la technique de la « législation en modules » : les différentes parties du Code seront insérées au fur et à mesure par le biais des différents décrets, en fonction de l'avancement des travaux de codification et de la mise en œuvre du Pacte pour un Enseignement d'excellence[1]. Ce phasage offre à la fois l'avantage d'obtenir rapidement des résultats concrets (création du Code), d'étaler dans le temps la charge de travail, et de laisser le temps aux différents intervenants de mener une réflexion approfondie sur la révision de la règlementation et la mise en œuvre du Pacte pour un Enseignement d'excellence.

A terme, ce sixième livre reprendra les dispositifs transversaux qui ne concernent pas l'ensemble des élèves, mais dépassent la division en niveaux ou entre enseignements ordinaire et spécialisé. Il pourrait notamment s'agir des centres psycho-médico-sociaux, des dispositifs favorisant le bien-être des jeunes à l'école, de l'accrochage scolaire, de la prévention de la violence à l'école, et du dispositif d'accueil des élèves primo-arrivants.

[1] Cette méthodologie s'inspire de celle utilisée par le législateur fédéral pour élaborer le Code de droit économique (voy. notamment les explications de l'exposé des motifs du projet de loi introduisant le Code de droit économique : Doc. parl., Chambre, 2012-2013, n° 2543 – 1).

Chapitre 2 – Insertion d'un Titre II relatif à la formation professionnelle continue des membres de l'équipe éducative des écoles et des membres du personnel de l'équipe pluridisciplinaire des Centres PMS dans le livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire.

Article 2.

La présente disposition insère un premier « module » dans le livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire. En l'occurrence, il s'agit d'insérer un titre II reprenant l'ensemble des dispositions relatives à la formation professionnelle continue (anciennement appelée formation en cours de carrière).

Titre II – De la formation professionnelle continue des personnels des membres de l'équipe éducative des écoles et des membres du personnel de l'équipe pluridisciplinaire des Centres PMS

Chapitre Ier – Champ d'application et définitions

Article 6.2.1-1.

Cette disposition définit le champ d'application général du titre II, lequel s'impose à tous les membres de l'équipe éducative des écoles et à tous les personnels de l'équipe pluridisciplinaire des Centres PMS (CPMS), que ces écoles ou CPMS soient organisés ou subventionnés par la Communauté française.

Conformément à la définition énoncée à l'article 10, §1er de l'arrêté royal du 13 août 1962, font partie du personnel de l'équipe pluridisciplinaire d'un CPMS, le personnel directeur, conseiller psycho-pédagogique, auxiliaire social, auxiliaire paramédical et auxiliaire psycho-pédagogique. Il convient d'y ajouter les auxiliaires logopédiques introduits par le décret du 3 mai 2019 modifiant diverses dispositions en matière de statut et de cadre des membres du personnel de l'équipe pluridisciplinaire des Centres psycho-médico-sociaux. Conformément à la définition énoncée à l'article 1.3.1-1, font partie de l'équipe éducative des écoles, le personnel directeur et enseignant, le personnel paramédical, le personnel social, le personnel psychologique et le personnel auxiliaire d'éducation exerçant tout ou partie de leur fonction dans une même école ou dans une même implantation.

Ce champ d'application englobe donc également les fonctions de sélection et de promotion activé dans les écoles et les CPMS. Ceci étant, la formation initiale

éventuelle permettant d'accéder à ces fonctions n'est pas couverte par le présent projet, lequel traite exclusivement de la formation professionnelle continue.

A l'inverse, le titre II introduit par le présent projet de décret ne trouve pas à s'appliquer à la formation continue applicables aux membres du Service général de pilotage des écoles et des centres psycho-médico-sociaux et du Service général de l'Inspection (fonctions de promotions). Les décrets du 13 septembre 2018, pour les directeurs de zone et les délégués au contrat d'objectifs et le décret du 10 janvier 2019, pour les inspecteurs, prévoient un régime spécifique de formation continue.

On relèvera également qu'en vertu du décret du 28 mars 2019 relatif aux cellules de soutien et d'accompagnement de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française et au statut des conseillers au soutien et à l'accompagnement, les conseillers au soutien et l'accompagnement connaissent également un régime de formation continue spécifique.

L'extension éventuelle du public de la formation professionnelle continue (FPC) est traitée aux articles 6.2.3-1, §2 et 3 et 6.2.6-1, §§2 et 3.

Article 6.2.1-2.

Derrière la définition de bénéficiaire de formation externe, sont visés les membres du personnel, non visés par l'article 6.2.1-1 du Code, qui sont des acteurs proches de l'école, tels que les acteurs de la petite enfance, les médiateurs scolaires et les partenaires du système éducatif, tels que les membres du personnel enseignant des Hautes écoles, des établissements d'enseignement de promotion sociale.

Cette définition doit être lue de manière souple. Il s'agit d'une liste ouverte qui englobe, par exemple, les membres du personnel des SAS (Services d'accrochage scolaire), des IPPJ (Institutions publiques de protection de la Jeunesse), des SAJ (Services de l'aide à la jeunesse), les agents PSE (Promotion de la santé à l'école), mais aussi les intervenants des écoles de devoirs, les surveillants, le personnel éducatif engagé sur fonds propres par les pouvoirs organisateurs, etc. S'agissant des Hautes écoles, on visera en particulier les membres du personnel enseignant de la catégorie pédagogique.

Les termes « besoins de formation » repris au 4° correspondent à des besoins exprimés et définis par les acteurs individuellement ou collectivement. Ils permettent de prendre en compte la réalité du métier sur le terrain et la vie quotidienne des écoles. Certains besoins sont spécifiques à un contexte, à une fonction, à un type d'école, etc. Il existe aussi des besoins plus institutionnels liés aux orientations pédagogiques du système ou encore révélés par des indicateurs.

La définition du développement professionnel est reprise de Mukamurera (2014[2], p.12).

Dans la définition reprise au 14°, c), les termes « autre fonction pour laquelle il n'existe pas de formation initiale » font référence à des fonctions qui ne sont pas reprises à l'article 9 du décret « organisation du travail » mais qui pourraient être exercées au bénéfice de l'équipe éducative d'une école ou du personnel de l'équipe pluridisciplinaire d'un CPMS. Citons, par exemples, le « référent en matière de formation continue » ou le « référent culturel ».

Les définitions de recherche-action et recherche-collaborative sont celles données par Berdnarz (2015).

Chapitre II – Des objectifs de la formation professionnelle continue

Article 6.2.2-1.

La formation s'inscrit dans la perspective du développement professionnel lié à l'exercice du métier et aux besoins du système éducatif et dans une professionnalisation accrue des équipes.

Selon Dupriez (2015[3], p.140), « *le développement professionnel est un processus analysé à partir de la position de l'enseignant tandis que la formation continue se réfère à un ensemble d'interventions mises en œuvre par ceux qui assument le pilotage d'un système éducatif* ».

Article 6.2.2-2.

Cet article détermine les visées ou encore les finalités générales de la formation professionnelle continue des membres de l'équipe éducative des écoles.

La première visée rappelle que cette formation est un des leviers importants du système éducatif pour améliorer la qualité de l'enseignement au bénéfice des élèves et de leurs apprentissages. C'est par cette voie que la formation professionnelle continue participe aux objectifs d'amélioration du système éducatif.
La deuxième visée montre l'importance de la formation comme soutien des équipes et des personnes qui les composent au développement de leur intelligence collective en vue de poursuivre au mieux leurs objectifs spécifiques. Elle prend en compte l'exercice de plus en plus collectif des métiers dans l'enseignement et le développement de nouveaux modes de fonctionnement tels que le travail collaboratif. Elle tient également compte de la spécificité des parcours et des fonctions de chacun au sein de l'équipe.

La troisième visée confirme que la formation professionnelle continue est au service des membres du personnel de l'enseignement. Elle doit leur permettre de développer

---

[2] Mukamurera, J. (2014). Le développement professionnel et la persévérance en enseignement. Éclairage théorique et état des lieux. In L. Portelance, S. Martineau, S. & J. Mukamurera. (Ed.), Développement et persévérance professionnels en enseignement. Oui mais comment? Québec : Les presses de l'Université du Québec.
3 Dupriez, V. (2015). *Peut-on réformer l'école ?* LLN : De Boeck.

leur identité professionnelle tout au long de leur parcours, tenir compte des compétences acquises et soutenir le développement de celles-ci. Cette troisième visée met également en évidence la dimension de la nécessaire adaptation des compétences des membres du personnel de l'enseignement du système éducatif aux missions prioritaires et spécifiques. Il s'agit donc de l'interconnexion du collectif et du personnel.

Le second paragraphe reprend les quatre domaines de compétences constitutifs du profil générique du membre de l'équipe éducative des écoles. Il s'agit de compétences complexes dont le développement a été entamé lors de la formation initiale et qu'il convient d'entretenir et de développer tout au long de la pratique professionnelle.

Un des objectifs de la formation professionnelle continue des membres de l'équipe éducative des écoles est précisément de poursuivre le développement des compétences professionnelles entamé lors de la formation initiale. Pour opérationnaliser ce continuum, les compétences à travailler retenues par l'avant-projet de décret sont celles du décret FIE, enrichie des 4 dimensions du métier exercé dans l'école.

Chaque domaine de compétences est décliné en plusieurs capacités que le membre de l'équipe éducative met en œuvre avec plus ou moins d'intensité selon la fonction qu'il assume au sein de l'équipe. Ces compétences doivent donc être ajustées en fonction de la fonction exercée au sein de l'équipe éducative. Ainsi, les compétences 1° (l'acteur institutionnel, social et culturel), 2° (l'acteur d'une organisation apprenante dans une dynamique collective) et 4° (le praticien réflexif) ainsi que les capacités qui y sont adossées concernent globalement chacun des membres d'une équipe éducative. Par contre, certaines des capacités liées au 3ème domaine (les compétences de l'organisateur et accompagnateur d'apprentissages dans une dynamique évolutive et temporelle) ne seront pas activées avec la même intensité selon la fonction exercée au sein de l'équipe éducative : si la «maîtrise de la langue française pour communiquer de manière adéquate dans divers contextes » est une capacité requise, quelle que soit la fonction au sein de l'équipe, la capacité à « agir comme pédagogue au sein de la classe » vise plus directement l'enseignant.

Article 6.2.2-3.

Cet article concerne les personnels de l'équipe pluridisciplinaire des CPMS, quelle que soit la discipline y exercée : psychologique, paramédicale ou sociale.

Le premier paragraphe définit les visées ou encore les finalités générales de la formation professionnelle continue.

Le second paragraphe reprend les quatre domaines de compétences constitutifs du profil générique du personnel de l'équipe pluridisciplinaire d'un CPMS. La formation professionnelle continue porte sur la poursuite du développement des compétences professionnelles, notamment celles entamées lors de leur formation initiale. Derrière ce dernier terme sont concernées les formations initiales de chacun des personnels de l'équipe pluridisciplinaire des Centres PMS. Ces formations sont liées à leur discipline : psychologique, paramédicale (dont la logopédie) ou sociale.

Pour le reste, les commentaires sont semblables, mutatis mutandis, à ceux de l'article 6.2.2-2, §2.

Chapitre III – De l'organisation générale de la formation professionnelle continue

Section Ière – Dispositions générales

Article 6.2.3-1.

Le premier paragraphe, en son alinéa premier, définit la formation professionnelle continue à la fois comme un droit et un devoir du membre du personnel de l'école ou du personnel de l'équipe pluridisciplinaire du CPMS. Ce droit impose à la direction et au pouvoir organisateur d'accorder le temps nécessaire à la participation aux formations dans un cadre négocié pour celles qui sont organisées durant le temps scolaire (soit durant le temps de présence des élèves) tandis que le devoir impose au membre du personnel / personnel de l'équipe pluridisciplinaire des CPMS de s'impliquer dans le processus formatif.

Ce paragraphe s'inscrit dans la philosophie de l'article 2 du décret organisation du travail qui définit la formation professionnelle continue comme l'une des cinq composantes de la charge des membres du personnel enseignant.

Le second alinéa précise que la formation professionnelle continue concerne tous les membres du personnel / personnels de l'équipe pluridisciplinaire en fonction dans une école ou dans un CPMS au moment de ladite formation. L'article 6.2.6-1 confirme d'ailleurs que ceux-ci sont réputés être en activité de service durant le temps de la formation.

Le troisième alinéa fixe un principe : le bénéficiaire de formation inscrit à une formation est tenu de la suivre dans son entièreté. Il faut dissocier la liberté du membre du personnel de s'inscrire ou non à une formation facultative répondant à des besoins personnalisés et l'obligation de suivre cette formation dans son entièreté lorsque le membre du personnel a posé le choix de s'inscrire. Cette obligation se justifie par le fait que le membre du personnel inscrit empêche potentiellement un autre membre du personnel de suivre cette même formation (les places étant limitées, particulièrement pour les formations qui sont organisées en présentielle). Il faut également relever que le fait de suivre partiellement une formation retire une grande partie de son intérêt andragogique. Conformément au droit du travail, il va de soi qu'en certaines circonstances, le bénéficiaire de formation sera dispensé de cette obligation (par ex. circonstances exceptionnelles, maladie, incapacité de travail, congé de maternité/de paternité…). Dans l'hypothèse où un bénéficiaire de formation manque une journée de formation, il n'y a pas d'obligation dans son chef de récupérer cette journée. Ceci étant, s'il en a la possibilité, le bénéficiaire de formation pourrait se réinscrire lors d'une nouvelle session de formation sans pour autant pouvoir se prévaloir d'une quelconque priorité.

Le second paragraphe offre au candidat à une fonction dans une école ou dans un CPMS la possibilité de s'inscrire et de participer gratuitement à une formation qui répond à ses besoins personnalisés.

Cette offre est cadrée par des conditions et des modalités d'accès. Il importe en effet que le bénéficiaire ultime de ces investissements reste toujours l'élève.
Deux conditions pour accéder à une formation :

1) Le candidat a exercé une fonction dans une école ou dans un CPMS pendant 10 jours ouvrables scolaires au moins durant l'année scolaire précédente et/ou durant celle en cours. Il importe que la formation bénéficie prioritairement aux candidats déjà engagés dans le processus professionnel ; ces moments de formation permettent également aux candidats de rester en contact avec le monde scolaire.
   C'est au candidat qu'il appartient de prouver qu'il répond bien à cette condition.
2) Le nombre d'inscrits à la formation n'a pas atteint le maximum fixé et permet de compléter le groupe de participants (il importe que la formation bénéficie prioritairement aux membres du personnel / personnels de l'équipe pluridisciplinaire en fonction dans une école / centre).

Le cas visé par ce paragraphe est celui du candidat qui ne bénéficie pas d'une désignation ou d'un engagement par un pouvoir organisateur dans une école / un CPMS. Il n'est donc rattaché à aucun pouvoir organisateur ou fédération de pouvoirs organisateurs au moment de la demande de participation à une formation. Il revient dès lors à l'IFPC d'assurer, dans les conditions définies au présent paragraphe, la formation de ces candidats « inter-réseaux ».

Le cas du candidat visé au présent paragraphe est différent du cas visé à l'article 6.2.6-1, §3, alinéa 2 qui lui était en fonction lors de l'inscription à la formation.

Le troisième alinéa de ce second paragraphe précise les limites de cette ouverture aux formations pour les candidats à une fonction dans une école ou un centre : celles-ci sont gratuites mais ne peuvent donner lieu ni à une indemnisation (un remboursement de frais de déplacement, par exemple), ni à une rémunération quelconque.

Par ailleurs, le temps de formation des participants visés par ce second paragraphe ne peut pas être considéré comme période d'activités de service, ce qui implique qu'ils ne bénéficient pas des assurances professionnelles et couvertures sociales qui y seraient liées.

Le paragraphe 3 entend laisser la possibilité pour l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue et les Fédérations de pouvoirs organisateurs et WBE d'élargir leur public à des bénéficiaires de formation externes, c'est-à-dire à des membres du personnel qui ne relèvent pas de l'enseignement fondamental ou secondaire, ordinaire ou spécialisé, mais qui sont des acteurs proches de l'école. A titre d'exemple, il peut notamment s'agir des acteurs de la petite enfance, des médiateurs scolaires, des surveillants, des agents PSE, des bibliothécaires, des partenaires du monde culturel. Il peut aussi s'agir des partenaires du système éducatif,

tels que les membres du personnel enseignant des Hautes écoles (catégorie pédagogique) ou des établissements d'enseignement de promotion sociale.

Deux hypothèses sont envisagées:

- L'alinéa 1er envisage l'organisation de formations professionnelles continues mixtes dont le public-cible est composé de bénéficiaires de formations et de bénéficiaires de formation externes (par exemple avec des groupes composés d'enseignants de l'enseignement maternel et des puériculteurs/trices relevant du secteur de la petite enfance ou encore des membres du personnel de l'enseignement ordinaire et des membres du personnel de la Formation initiale des enseignants - FIE).

  Pareille organisation est possible parce que le croisement des regards et des pratiques apportera une plus-value pour le dispositif de formation.

  Cette organisation est conditionnée à un financement autre pour les bénéficiaires de formation externes que celui octroyé aux organismes de formation pour organiser les formations professionnelles continues en application du Livre 6, Titre II, du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire.

- L'alinéa 2 envisage la possibilité pour les organismes de formation de compléter les groupes de formation avec les bénéficiaires de formation externes. Pour certains objets et objectifs de formation, il y a vraiment du sens à associer ces bénéficiaires externes au public. A titre d'exemples, associer des bibliothécaires dans le cadre de formations sur la lecture ou de services d'aide à la jeunesse sur des formations en lien avec la violence scolaire ou encore des membres des services d'accrochage scolaire dans des formations sur le décrochage. Cela concerne aussi le cas des stagiaires de la FIE pour qui participer à une formation avec des collègues de l'enseignement obligatoire est une occasion d'appréhender leur réalité.

  Dès lors qu'il s'agit de maximiser l'organisation de formation avec des groupes complets et qu'il s'agit de répondre à des demandes spécifiques introduites ponctuellement par des bénéficiaires de formation externes (et non par des opérateurs de formation ou des partenaires institutionnels), cette possibilité n'est pas conditionnée à un financement spécifique.

  Précisons qu'il a également été tenu compte du dispositif envisagé au paragraphe 2 qui offre la possibilité pour les personnes concernées qui ne bénéficient plus d'une désignation ou d'un engagement à titre temporaire de s'inscrire et de suivre des formations répondant à des besoins personnalisés organisées par l'Institut de la Formation professionnelle continue. Les intéressés disposeront d'une forme de priorité puisqu'ils pourront s'inscrire quinze jours ouvrables scolaires avant la date de formation alors que les bénéficiaires de formation externes pourront s'inscrire dix jours ouvrables scolaires avant la date de formation.

Article 6.2.3-2. S'agissant des bénéficiaires de formation externes, le fait de suivre une formation se fera avec l'accord et sous la responsabilité de son employeur.

Les termes « besoins collectifs » mettent l'accent sur l'exercice collectif des métiers exercés dans une école ou dans un CPMS : le membre du personnel est un acteur d'une organisation apprenante dans une dynamique collective.
Ces formations sont mieux définies dans la section 2 du présent chapitre.

Les termes « besoins personnalisés » mettent l'accent sur la personne et sur la prise en compte des spécificités de sa fonction (ex. paramédical, éducateur ou enseignant), de son parcours (ex. novice) et de son contexte d'enseignement (ex. dans l'enseignement spécialisé, dans une école en encadrement différencié).
Ces formations sont mieux définies dans la section 3 du présent chapitre.

Article 6.2.3-3.

La formation professionnelle continue, qu'elle réponde à des besoins collectifs ou à des besoins personnalisés, est organisée à la fois au niveau de l'inter-réseaux et au niveau de Wallonie-Bruxelles Enseignement (WBE) et de chacune des Fédérations de pouvoirs organisateurs (FPO).

L'organisation des formations du niveau inter-réseaux relève de la responsabilité de l'IFPC tandis que celle du niveau réseau relève de la responsabilité de WBE et de chacune des FPO via leurs organismes de formations respectifs.

Les PO non affiliés peuvent s'adresser à WBE ou à une FPO de leur choix. Si les premières démarches n'ont pas abouti, WBE conclut une convention avec le pouvoir organisateur concerné.

Par rapport aux dispositions de 2002, le conventionnement est devenu une obligation. En effet, en 2002, les écoles non affiliées recevaient un budget en fonction de leur capital périodes ou NTPP.

L'organisation de l'offre de formation en deux niveaux est de nature à améliorer la qualité des formations proposées aux bénéficiaires de formation. Il faut en effet relever que l'organisation de formations est un métier à part entière et nécessite une réelle expertise dans le chef des organismes ou des formateurs. L'analyse d'une demande spécifique d'une école nécessite ainsi une évaluation a priori que devraient être à même d'offrir les organismes de formation. Par ailleurs, le fait de recourir à deux niveaux de formation permet aussi d'inscrire plus nettement le dispositif dans un réel pilotage de la formation. Ceci étant, si, sauf exception, l'école et le centre PMS sont déchargés de l'organisation de formations précédemment organisées au niveau micro, ils n'en restent pas moins les acteurs principaux du dispositif de la formation professionnelle continue envisagée dans le cadre du présent projet de décret. En témoignent : la vision de l'école comme une organisation apprenante, le pilotage du processus formatif au sein de l'établissement, l'identification des compétences à développer via l'élaboration de leur plan de formation, la prise en compte de leurs besoins pour construire l'offre de formation, le choix des formations pour l'équipe ou des parties d'équipe, de l'ouverture possible dans les modalités de formation en lien avec l'apprentissage par les pairs, le développement d'un agir professionnel mais

aussi d'une posture réflexive et d'un jugement professionnel, l'attention au réinvestissement des acquis des formations sur le terrain, etc.
Le deuxième paragraphe définit les deux principes primordiaux de la répartition des formations par niveau : la complémentarité des formations d'une part et la non-concurrence entre les organismes de formations d'autre part.

Dans un souci de rationalisation et de cohérence, il est important de clarifier le paysage des formations tant pour les membres du personnel / personnels de l'équipe pluridisciplinaire d'un Centre PMS que pour les organismes de formation eux-mêmes et ainsi éviter une confusion ou une concurrence stérile.
Néanmoins, certaines thématiques, telles que celle du travail collaboratif, un incontournable dans la vision prospective du métier d'enseignant, doivent être travaillées de manière complémentaire à la fois au niveau de l'inter-réseaux (où il s'agira d'aborder, de la même façon pour tous les membres du personnel / personnels de l'équipe pluridisciplinaire d'un centre PMS concernés, les aspects communs de la thématique, soit ceux qui relèvent du pouvoir régulateur) et au niveau de WBE et de chacune des FPO (où il s'agira d'aborder la contextualisation de cette thématique avec l'équipe).

Le 1er alinéa fixe le principe de la répartition globale des formations selon les niveaux : 1/3 de celles-ci sont de l'ordre du niveau de l'inter-réseaux tandis que 2/3 relèvent du niveau de WBE et de chacune des FPO. Cette répartition porte sur l'offre de la formation.
Pour ce qui concerne le niveau inter-réseaux, il revient à l'Institut de la Formation professionnelle continue d'offrir un programme général représentant, tant pour les écoles que pour les CPMS, un tiers de l'ensemble des formations professionnelles continues, que celles-ci répondent à des besoins collectifs (articles 6.2.3-8 et 6.2.3-9) ou à des besoins personnalisés (article 6.2.3-11).
Pour ce qui concerne le niveau réseaux, c'est ensemble que les organismes de la formation professionnelle continue de WBE et de chacune des FPO doivent offrir un programme général représentant, tant pour les écoles que pour les CPMS, deux tiers de l'ensemble des formations professionnelles continues, que celles-ci répondent à des besoins collectifs ou à des besoins personnalisés.

Une logique et un principe de répartition entre l'offre de formation de chacun des niveaux sont donc inscrits dans le présent article tandis que l'article 6.2.3-4 précise la notion de formation inter-réseaux et que l'article 6.2.3-5 précise la notion de formation réseau.

Il se peut cependant qu'un doute survienne lors de la mise en œuvre de ces dispositions : une formation relève-t-elle de tel ou de tel niveau ? Une « zone grise » peut subsister. Le Conseil de la formation professionnelle continue, créé par l'article 6.2.5-2, est notamment chargé de veiller au respect de ces questions de frontière. Néanmoins, s'il devait subsister un désaccord, le CoFoPro soumettra la question ainsi que son analyse à l'arbitrage de la Commission de Pilotage.

Article 6.2.3-4.

La formation répondant à des besoins collectifs organisée au niveau de l'inter-réseaux s'inscrit pleinement comme une des contributions importantes de l'atteinte des objectifs d'amélioration du système éducatif et s'il échet des objectifs particuliers visés à l'article 1.5.2-2. Au niveau des CPMS, elle se base sur les besoins qui ressortent des domaines d'intervention prioritaires.

Ces trois premiers points se situent au niveau des attentes de l'autorité publique.

A titre d'exemples, on peut citer :

- Les formations portant sur la compréhension du processus d'élaboration des référentiels de compétences, des concepts de base qu'ils recouvrent et l'appropriation des pratiques professionnelles communes qui y sont liées ;
- Les aspects généraux communs de la formation des enseignants débutants et de leurs délégués-référents ;
- La formation des directions aux attentes de l'autorité publique concernant le plan de pilotage de l'école et le dispositif de contractualisation ;
- …/…

La formation répondant à des besoins collectifs organisée au niveau de l'inter-réseaux répond également aux besoins de formation inscrits dans les plans de formations que les écoles / CPMS ont rédigés via leur plan de pilotage / contrat d'objectifs et pour lesquels une réponse commune peut être donnée. Comme stipulé à l'article 6.2.5-5, ces besoins sont collectés et « remontés » vers le Conseil de la formation professionnelle continue via notamment les DCO / DZ / Service général de pilotage des écoles et des CPMS. C'est à partir notamment de l'analyse de ces besoins que seront fixés les thèmes et orientations prioritaires de formation pour le niveau inter-réseaux.

A titre d'exemples, on peut citer :

- Le maintien, la remise à niveau et la mise à jour des connaissances disciplinaires / compétences techniques ;
- Le développement des connaissances scientifiques et sociologiques en matière de pédagogie générale (par exemple portant sur le développement de l'enfant, les processus d'apprentissage, les troubles d'apprentissage, …) ;
- des formations en lien avec la sociologie de l'éducation, tels que notamment :
- la diversité culturelle et les inégalités relatives aux différents critères de discrimination ;
- les violences sexistes faites aux femmes et basées sur le genre et la prise en compte de ces réalités dans une perspective inclusive ;
- la dimension de genre ;
- *etc*.

Le paragraphe 2 aborde la formation répondant à des besoins personnalisés organisée au niveau de l'inter-réseaux qui traite des besoins que peut rencontrer individuellement un bénéficiaire de formation quel que soit l'école ou le centre dans lequel il exerce son métier.

La formation, dans ce cas, n'a pas de lien spécifique avec un projet éducatif ou pédagogique d'un PO ou d'un réseau voire avec un projet d'établissement ou un projet de centre. Elle répond à des besoins qui transcendent les spécificités de ce niveau réseau. Elle répond à des besoins de type « universel » dans un système éducatif.

A titre d'exemples, on peut citer :

- Le ressourcement personnel et professionnel (apprendre à poser sa voix, apprendre à maitriser le stress professionnel, …) ;
- La formation des maîtres de stage – en lien avec la formation inscrite dans le décret relatif à la formation initiale des enseignants ;
- …/…

Article 6.2.3-5.

Pour bien percevoir la nuance entre les formations relevant de l'inter-réseaux et celles relevant des FPO et WBE, l'inter-réseaux porte sur ce qui est commun au niveau des objectifs d'amélioration, ce qui peut être traduit de la même manière quelle que soit l'école. Il s'agit du « bien commun ».
Pour le niveau FPO et WBE, il s'agit-là de la marque du réseau ou du pouvoir organisateur pour ce qui est de WBE, la manière dont ils vont traduire en termes éducatifs et philosophiques ces objectifs d'amélioration et donc ce qui sera du ressort de leur spécificité au niveau des principes éducatifs et philosophiques du réseau ou du pouvoir organisateur pour ce qui est de WBE.
La formation organisée au niveau réseau s'inscrit comme une des contributions importantes de la mise en œuvre des contrats d'objectifs des écoles /CPMS. La formation organisée à ce niveau s'inscrit dans le projet éducatif et dans le projet pédagogique de WBE ou de chacune des FPO / PO.
Il s'agit donc ici de s'ancrer dans le terrain, le local, le spécifique des pouvoirs organisateurs / FPO et de donner des réponses adaptées.

A titre d'exemple, on peut citer :

- Les formations portant sur la compréhension du processus d'élaboration des programmes découlant des référentiels de compétences ainsi que le développement et l'analyse des pratiques professionnelles spécifiques qui y sont liées ;
- L'appropriation des outils pédagogiques du PO / de la FPO ;
- Les aspects spécifiques de la formation des enseignants novices et des enseignants référents chargés de leur encadrement en lien avec les projets éducatif et pédagogique de la FPO / du PO voire en lien avec les spécificités d'une école ou d'une implantation ;
- La formation des directions au pilotage de l'école (notamment à la co-construction et la mise en œuvre des projets d'établissements, des plans de pilotage et de formation, ...) ;
- Le prolongement des formations du niveau inter-réseaux dans une perspective d'approfondissement, de conception et de mise en œuvre en contexte au sein de l'école (la gestion des conflits au regard du ROI, par exemple)
- …/…

Une école peut évidemment organiser une formation sur fonds propres. Celles-ci ne relèvent pas du champ du présent projet de décret. Ceci étant, elles peuvent être mentionnées par l'école dans son plan de formation.

Si la formation envisagée ressort du niveau formation réseau organisé par le présent projet de décret (suspension des cours, financement, …), la FPO et le PO conviennent de la délégation au PO de l'organisation des formations réseaux. La responsabilité du niveau de formation visée à l'article 623-3 reste applicable. WBE/FPO reste responsable et prendra en compte les écoles concernées dans le cadre de son rapport annuel.

Suivant cette logique de lien fort et direct avec le terrain, l'alinéa 4 du paragraphe 1er, précise que les besoins spécifiques d'une école en termes de formation qui ne seraient rencontrés ni par le programme de l'inter-réseaux ni par celui du réseau sont pris en charge par la FPO concernée ou par WBE s'il est le PO de cette école.
Il est évident cependant que cette prise en charge est tributaire des moyens disponibles de WBE ou de la FPO concernée.

Cette mesure vaut également pour les formations motivées par des circonstances exceptionnelles organisées dans le cadre des articles 1.9.2-2, 1.9.3-4 et 1.9.4-2 (le Gouvernement peut suspendre les cours pendant deux demi-jours pour permettre l'organisation d'une journée supplémentaire de formation motivée par des circonstances exceptionnelles).

Ces besoins sont inscrits dans les plans de formations que les écoles ont rédigés via leur plan de pilotage / contrat d'objectifs. Ils sont collectés et « remontés » vers les FPO / WBE via les conseillers au soutien et à l'accompagnement concernés et vers le Conseil de la formation professionnelle continue via les DCO / DZ / Service général de pilotage des écoles et des CPMS. C'est à partir de l'analyse de ces besoins notamment qu'émergeront les thèmes et orientations prioritaires de formation de WBE ou de chacune des FPO.

Le paragraphe 2 traite de la formation répondant à des besoins personnalisés organisée au niveau des FPO / WBE. Il s'agit des besoins que peut rencontrer individuellement un membre du personnel. La formation, dans ce cas, a un lien avec un projet éducatif ou pédagogique d'un PO ou d'un réseau voire avec un projet d'établissement ou un projet de centre. Elle répond à des besoins spécifiques du terrain et s'y ancre concrètement.

A titre d'exemple, on peut citer la formation des enseignants débutants à l'appropriation des programmes.

Article 6.2.3-6.

Cet article précise que les formations s'adressent soit aux membres du personnel des écoles, soit aux personnels des équipe pluridisciplinaires des CPMS. En effet, les compétences à poursuivre (voir les articles 6.2.2-2 et 6.2.2-3) pour les uns et les autres

ne se recouvrent pas totalement et nécessitent donc des approches et des contenus différents.
Le 1° signifie que dans une même formation, peuvent éventuellement être associés des enseignants de l'enseignement fondamental et/ou secondaire, ordinaire et/ou spécialisé.
Il est cependant parfois très riche de croiser les apports des uns et des autres et de les réunir au sein d'une même formation, c'est ce que permet le deuxième alinéa de cet article.

Section II – La formation professionnelle continue répondant à des besoins collectifs

Article 6.2.3-7.

Les formations répondant à des besoins collectifs sont celles qui s'adressent à l'équipe éducative d'une école / équipe d'un CPMS et qui visent la mise en œuvre du contrat d'objectifs de l'école / CPMS.
Ces formations concernent soit l'ensemble de l'équipe éducative / personnel de l'équipe pluridisciplinaire des Centres PMS, soit des parties de celle-ci (par exemple des équipes disciplinaires du secondaire). Citons à titre d'exemples les formations en lien avec la stratégie numérique, avec les aménagements raisonnables, avec l'orientation, ….

Il peut également s'agir de formations destinées à un membre précis de l'équipe éducative ou du centre PMS qui a été désigné par son pouvoir organisateur et qui a besoin de développer des compétences spécifiques. A la condition que ce besoin de formation ait été identifié dans le plan de formation de l'école/du centre PMS et soit nécessaire à l'exercice d'une des missions collectives définies à l'article 9 du décret organisation du travail ou répondant à des besoins collectifs (ex. le délégué-référent en charge de l'orientation des élèves), cette formation relève des formations répondant à des besoins collectifs et permettra, le cas échéant, de suspendre les cours pour permettre au membre du personnel concerné de suivre la formation utile. A l'inverse, lorsqu'un membre du personnel souhaite suivre cette même formation d'initiative pour son développement professionnel futur et sans que ce besoin ne ressorte du plan de formation de l'école du centre PMS, cette formation relève des formations répondant à des besoins personnalisés et ne sera donc pas assortie d'une possibilité de suspendre les cours.

Ces formations sont définies dans le plan de formation intégré au plan de pilotage / contrat d'objectifs de l'école / du CPMS. Elles s'inscrivent dans un cadre obligatoire. Ainsi, l'école/ le centre est l'unité à partir de laquelle l'analyse des besoins collectifs et l'identification des formations qui y répondent va se faire. Retenons dès à présent que de nouveaux besoins de formation peuvent émerger lors de l'évaluation intermédiaire de la mise en œuvre des contrats d'objectifs. Ils seront pris en compte selon les modalités définies à l'article 6.2.5-8.

Le second alinéa prend en compte la spécificité des écoles en dispositif d'ajustement / protocole de collaboration. En effet, le processus de détermination des objectifs d'ajustement de ces écoles est différent de celui des autres écoles, d'une part et le temps de la mise en œuvre du protocole de collaboration court sur trois ans et non six comme pour les contrats d'objectifs d'autre part. Il y a donc une obligation de centration rapide et prioritaire sur les besoins de formation identifiés au cours du processus lié à l'article 1.5.2-13.

Article 6.2.3-8.

Le présent article porte sur la formation professionnelle continue répondant à des besoins collectifs. Il en définit le nombre de demi-jours par année scolaire pour chacun des membres de l'équipe éducative des écoles au paragraphe premier et pour chacun des personnels des équipe pluridisciplinaires des CPMS au paragraphe deux.

Dès lors que l'article 6.2.3-2, 1° rend obligatoire la formation professionnelle continue répondant à des besoins collectifs, il faut entendre le nombre de demi-jours ici défini comme une obligation dans le chef du membre du personnel : six demi-jours de formation obligatoire par an, ceux-ci pouvant être capitalisés et répartis sur six années scolaires consécutives conformément au troisième paragraphe de cet article.

Eu égard aux spécificités des écoles en dispositif d'ajustement, le Gouvernement peut définir, pour elles, la possibilité d'augmenter de cinq demi-jours supplémentaires maximum le quota de formation répondant à des besoins collectifs parmi les supports et ressources leur permettant d'atteindre leurs objectifs d'ajustement.

Le troisième alinéa du paragraphe premier vise la suspension des cours durant six demi-jours par an pour permettre aux membres de l's éducative de suivre ces formations obligatoires.

Il vise également la possibilité de suspendre les cours durant cinq demi-jours supplémentaires par an pour permettre aux membres de l'équipe éducative des écoles en dispositif d'ajustement de suivre ces formations répondant à des besoins collectifs. Cependant, dans ce cas, pour l'enseignement fondamental ordinaire et l'enseignement spécialisé, conformément aux articles 1.9.2-2 et 1.9.4-2, les activités à caractère socio-culturel ou pédagogique doivent être organisées au bénéfice des élèves concernés par cette suspension. Pour le secondaire ordinaire, les cours peuvent être suspendus sans être conditionné à l'organisation de pareilles activités. Ceci étant, conformément aux articles 1.9.2-2, 1-9.3-4 et 1.9.4-2 du Code de l'enseignement, modifiés par le présent projet de décret, les élèves ne sont pas tenus à la fréquentation de l'école durant ces demi-jours.

Le deuxième paragraphe définit *mutatis mutandis* l'obligation de la formation liée à des besoins de formation répondant à des besoins collectifs dans le chef des personnels des équipes pluridisciplinaires des CPMS.

Le troisième paragraphe permet donc de capitaliser le nombre de demi-jours de formation répondant à des besoins collectifs et de les répartir au cours de 6 années consécutives.
Ainsi, si chacun des bénéficiaires de formation est tenu de suivre six demi-jours de formation répondant à des besoins collectifs annuellement, il est possible qu'une équipe, voire une partie de l'équipe éducative / personnel de l'équipe pluridisciplinaire d'un CPMS décide qu'il est plus pertinent de consacrer la première année à trois journées de ce type de formations au niveau inter-réseaux et chacune des deux années suivantes à trois journées de ce type de formations au niveau réseau uniquement.

Le second alinéa de ce paragraphe confie aux Services du Gouvernement le soin de contrôler l'effectivité de l'obligation de la formation. Il revient cependant au Gouvernement de définir précisément les modalités selon lesquelles, pour ce faire, les Services du Gouvernement pourraient interroger le bénéficiaire de formation, son pouvoir organisateur ou encore l'IFPC et les organismes de la formation réseau.

Article 6.2.3-9.

L'article 6.2.3-8 vise l'obligation habituelle de la formation répondant à des besoins collectifs. Il se peut cependant que le Gouvernement décèle un besoin supplémentaire urgent et particulier en termes de formation, besoin auquel le dispositif visé à l'article 6.2.3-8 ne peut répondre.

Le présent article permet au Gouvernement d'augmenter l'obligation de la formation professionnelle continue jusqu'à, s'il l'estime nécessaire, en doubler le nombre de demi-jours. La disposition permet également au Gouvernement d'assortir éventuellement cette mesure d'une suspension des cours.
WBE ou une FPO peut solliciter auprès du Gouvernement l'organisation de jours supplémentaires.

Sauf avec l'accord de WBE et des FPO, le Gouvernement prend les décisions relatives à cette disposition un an avant l'organisation des formations. Il assortit ses décisions des précisions suivantes :

- Le nombre de demi-jours que comprendra la formation obligatoire supplémentaire et les modalités selon lesquelles il étale éventuellement l'organisation de ces demi-jours sur un maximum de six années scolaires ;
- Le niveau de la formation (inter-réseaux et/ou réseau) ;
- La ou les thématique-s qui font l'objet de ces formations obligatoires supplémentaires ;
- Le public ciblé par ces formations et modalités selon lesquelles il répartit éventuellement ce public par cohortes.

Le quatrième alinéa définit les balises selon lesquelles la formation obligatoire supplémentaire peut se dérouler en dehors du temps scolaire.

Le dernier alinéa confie aux Services du Gouvernement le soin de contrôler l'effectivité de l'obligation de la formation. Comme pour l'article 6.2.3.8, il revient au Gouvernement

de définir précisément les modalités selon lesquelles, pour ce faire, les Services du Gouvernement pourraient interroger le bénéficiaire de formation, leur pouvoir organisateur ou encore l'IFPC et les organismes de la formation réseau.

Section III – La formation professionnelle continue répondant à des besoins personnalisés

Article 6.2.3-10.

Le présent article traite des objectifs que peut poursuivre le bénéficiaire de la formation qui s'inscrit à une formation professionnelle continue répondant à des besoins personnalisés.

Cette formation, qui s'inscrit toujours dans une perspective de développement professionnel, répond à des besoins qui sont propres au bénéficiaire de la formation.

Si les articles relatifs à l'obligation de la formation professionnelle continue confirment le fait que la formation est un devoir, le présent article atteste quant à lui qu'elle est également un droit pour le membre de l'équipe éducative et pour le personnel de l'équipe pluridisciplinaire des Centres PMS.

Il se peut que, par rapport à la mise en œuvre du contrat d'objectifs de son école ou de son centre, le bénéficiaire de la formation éprouve le besoin de développer des compétences spécifiques supplémentaires à celles qui font l'objet des formations répondant à des besoins collectifs : ce peut être une formation lui permettant de combler un déficit de sa formation de base liée par exemple à sa fonction de personnel paramédical.

Ces besoins personnalisés peuvent également avoir trait au développement de compétences liées à de futures missions collectives définies à l'article 9 du décret organisation du travail (ex. le délégué-référent numérique). Dans cet esprit, la mention faite aux compétences professionnelles nouvelles peut notamment faire référence au développement de la capacité à changer de posture en fonction des contextes et des rôles à exercer.

Un enseignant peut, après avoir exercé son métier durant plusieurs années dans un type d'enseignement (le fondamental ordinaire par exemple), être affecté (ou souhaite l'être) dans un autre type (le fondamental spécialisé) et avoir besoin de formations précises sur un trouble, sur une pédagogie adaptée à un handicap tandis que ses nouveaux collègues n'éprouvent pas les mêmes besoins. Si la formation suivie dans ce cas bénéficie *in fine* à l'ensemble des élèves de cet enseignant, contribue à l'amélioration de la qualité de son enseignement et à la mise en œuvre du contrat d'objectifs de l'école, elle répond à un besoin personnalisé dans la mesure où elle est liée au parcours spécifique du membre du personnel et non à l'ensemble de l'équipe.

Un autre exemple est celui de l'étape dans la carrière : le débutant dans une fonction a certainement d'autres besoins en termes de formation que le membre du personnel exerçant la même fonction depuis 15 ans.

De même, il paraît évident que le contexte dans lequel un délégué en charge des relations avec les parents aura à développer des compétences différentes selon qu'il exerce cette mission dans une école fondamentale accueillant de nombreux primo-arrivants ou dans une école secondaire organisant majoritairement un enseignement qualifiant.

Enfin, un bénéficiaire de formation peut également se projeter dans une autre fonction ou une autre mission. Il souhaite s'y préparer en suivant une formation. La formation qu'il suivra dans cette perspective relève de besoins personnalisés. Cependant, les formations nécessaires pour devenir DCO/DZ, directeurs ou encore CSA ne concernent pas ce décret.

Article 6.2.3-11.

Le présent article vise la faculté pour le membre d'une équipe éducative de bénéficier d'une formation répondant à ses besoins personnalisés, de dix demi-jours de formation durant le temps scolaire, sans cette limite hors temps scolaire. Cette disposition s'applique évidemment en tenant compte de l'article 6.2.6-1, §1er, alinéa 2, qui prévoit que toute inscription est soumise à l'accord du directeur/pouvoir organisateur.

Ces demi-journées ne prennent pas en considération le niveau de l'offre. Il s'agit en effet de permettre au bénéficiaire de se centrer exclusivement sur ses propres besoins par rapport à la fonction ou à la mission collective qu'il exerce ou va exercer, par rapport à son parcours et au contexte dans lequel il exerce sa fonction ou sa mission collective ou encore par rapport aux besoins définis dans le plan de formation de l'école / du CPMS.

Le deuxième alinéa du présent article est une des réponses qu'il est proposé d'offrir au membre du personnel débutant, prenant ainsi en compte la complexité de l'entrée dans le métier et son attractivité. Durant les cinq premières années de son entrée en fonction, le membre d'une équipe éducative bénéficie de deux demi-journées de formation volontaire complémentaire par mois presté hormis durant les vacances d'été (juillet/août). En année scolaire complète, le bénéficiaire de formation débutant pourra atteindre un maximum de dix demi-jours de formation complémentaires. Ce nombre est capitalisable sur l'ensemble de l'année scolaire concernée et n'entre donc pas en ligne de compte pour le système de capitalisation de base (sur six années scolaires consécutives) prévu par la présente disposition. Précisons également que pour bénéficier de cette mesure, le bénéficiaire de formation débutant doit effectuer des prestations à raison d'une demi-charge au moins ; cette demi-charge étant calculée en cumulant l'ensemble des pouvoirs organisateurs qui emploie le membre du personnel et en prenant en compte toutes les fonctions exercées par ledit membre du personnel débutant.

Dans le cadre de l'évaluation du dispositif mis en place par le présent projet de décret et sur la base de critères d'évaluation spécifiques, il conviendra d'évaluer l'opportunité d'augmenter le nombre de demi-jours de formations dédiées au personnel débutant.

Dans un CPMS, où les besoins en formation sont souvent plus étendus dès lors que la formation initiale n'est pas nécessairement en relation avec un des métiers exercés dans un CPMS et où la recontextualisation des connaissances est cruciale, le membre d'une équipe pluridisciplinaire d'un Centre PMS peut bénéficier jusqu'à vingt demi-jours de formation par an durant son temps de prestation et n'a pas de limite hors temps de prestation professionnelle. Plusieurs de ces demi-jours seront ~~nécessairement~~ obligatoirement affectés à la supervision collective. En effet, comme l'indiquait le commentaire de l'article 22 du décret du 11 avril 2014 modifiant diverses dispositions en matière d'enseignement obligatoire:
« l*e travail des CPMS évolue autant en quantité qu'en complexité. Ce sont surtout les situations lourdes qui découlent des problématiques à traiter et singulièrement leurs implications sur la charge de travail des équipes des CPMS qui font de la supervision une nécessité. La supervision poursuit les objectifs suivants :*
- Développer une dynamique d'équipe favorisant ce travail en équipe, dynamique permettant de se poser des questions sur ses pratiques, sans se sentir menacé dans ses compétences, où l'on se donne des points de repères et où chacun potentialise les ressources des autres.
- Faire évoluer et professionnaliser davantage le métier PMS, sachant que d'une part, de par leur formations initiale, les agents PMS ne peuvent prendre en compte ni la diversité, ni la complexité des situations qu'ils rencontrent en articulation avec leurs missions. D'autre part, les trois disciplines qui forment les équipes tri-disciplinaires des CPMS sont peu voire pas formées au travail spécifique inhérent au CPMS lors de leur formation initiale. La supervision collective répondrait effectivement au besoin de (re)cadrage, d'expertises et de pistes d'analyses adéquates susceptibles d'assurer le transfert et la mise en œuvre de méthodologies d'intervention appropriées.
- Réfléchir à son rôle en tant qu'intervenant social et à sa position de premier partenaire des écoles, des élèves et de leur famille ainsi que du tissu associatif implique un investissement sur le plan personnel. La supervision permettrait aussi de travailler le lien avec soi en gardant une juste distance, en se préservant de la pénibilité et du stress liés au contexte professionnel, facteurs générateurs du phénomène de « burn-out ». »

Que ce soit pour le membre d'une équipe éducative ou pour le personnel de l'équipe pluridisciplinaire du Centre PMS, le nombre de demi-jours autorisé peut être capitalisé et réparti sur six années scolaires consécutives.

Cette disposition ne vaut pas pour les formations visées spécifiquement pour les membres de l'équipe éducative débutant.

Article 6.2.3-12.

La formation professionnelle continue répondant à des besoins personnalisés est, par principe, facultative et suivie sur une base volontaire.

Deux cas permettent de déroger au caractère facultatif de ce type de formation : la suite à donner soit à une mission du Service général de l'inspection portant sur l'aptitude pédagogique / professionnelle d'un membre de l'équipe pédagogique / personnel de l'équipe pluridisciplinaire d'un CPMS, soit à une procédure d'évaluation d'un membre de l'équipe pédagogique /de l'équipe pluridisciplinaire d'un CPMS entre celui-ci et sa direction / PO.

Dans ces deux cas, il peut s'avérer important que le membre de l'équipe pédagogique / personnel de l'équipe pluridisciplinaire d'un CPMS suive une formation afin d'être soutenu dans une démarche permettant de palier une difficulté d'ordre professionnel.
Il s'agit bien d'une formation qui répond à des besoins personnalisés et non à des besoins collectifs.
Cependant, ni le choix de la thématique de la formation, ni le choix d'y participer volontairement ne sont plus laissés à la seule faculté du bénéficiaire de formation, dès lors qu'elle fait suite à une évaluation qui révèle des faiblesses dans l'exécution de la fonction ou de la mission.

Il est dès lors essentiel que le bénéficiaire de la formation se voit attribuer les conditions nécessaires au suivi de cette formation rendue obligatoire et il revient à son pouvoir organisateur de le libérer, si nécessaire, du temps en principe dédié à l'une des composante de la charge enseignante visée à l'article 2, 1 à 3 et 5, du décret « organisation du travail », à savoir le travail en classe, le travail pour la classe, le service à l'école et aux élèves et/ou le travail collaboratif.

Pour une vision globale, le tableau suivant permet de visualiser les types de formation et le nombre de jours.

Type de formation	Intitulé	Description
Formations obligatoires	Besoins collectifs (équipe éducative et personnel CPMS équipe ou partie d'équipe)	3 jours obligatoires capitalisables sur 6 années
	Possibilité d'augmentation de l'obligation de la FPC	Le Gouvernement a la possibilité, s'il décèle un besoin supplémentaire urgent et particulier, de doubler le nombre de demi-jours de formation = 6 jours de formation au total obligatoires
	Ecoles en dispositif d'ajustement	Maximum 2,5 jours supplémentaires octroyés
Formations facultatives et sur base volontaire	Besoins personnalisés (propre au bénéficiaire: fonction, mission, étape ou contexte)	Pour les MDP des écoles: 5 jours de de formation durant le temps scolaire capitalisables sur 6 ans; Pour les membres des CPMS: 10 jours de formation capitalisables sur 6 ans et intégrant la supervision collective. Sans limite de temps hors temps de prestation du bénéficiaire.
	Enseignants débutants	1 jour de formation volontaire par mois capitalisable sur une année; maximum 10 jours
Exceptions au caractère facultatif	Une formation répondant à des besoins personnalisés peut devenir obligatoire pour donner suite à:	
	Mission du Service général de l'Inspection	Une mission du Service général de l'inspection portant sur l'aptitude pédagogique / professionnelle d'un membre de l'équipe pédagogique / personnel technique
	Procédure d'évaluation	Une procédure d'évaluation d'un membre de l'équipe pédagogique / personnel technique entre celui-ci et sa direction / PO

Article 6.2.3-13.

L'article 6.2.3-13 traite des modalités selon lesquelles le pouvoir organisateur va pouvoir organiser le remplacement du bénéficiaire de formation si sa programmation prévoit une formation répondant à des besoins personnalisés durant un temps de prestation en classe.

Par rapport aux stages, il convient que les stages ne soient pas des remplacements mais qu'on envisage des modalités particulières dans ce cadre pour garantir l'intérêt pédagogique du stage et l'encadrement pédagogique du stagiaire.

Pour ce qui relève des activités pédagogiques d'animations culturelles ou sportives, les écoles seront attentives à leur coût.

Le Gouvernement détermine les cas et les modalités selon lesquels ce remplacement doit être effectif.

Le Pacte n'a pas envisagé d'alternatives par rapport à cette problématique du remplacement mais une réflexion pourrait être menée d'ici l'entrée en vigueur du décret.

Chapitre IV – Le plan de formation des écoles et des centres PMS

Article 6.2.4-1.

Le plan de formation est un moteur important de l'accompagnement du changement, de l'évolution d'une équipe. Il permet de piloter la formation à partir des besoins de l'école / CPMS définis collectivement. C'est sur la base de l'identification des besoins que le travail d'analyse des compétences indispensables à développer par et pour l'équipe va être réalisé en vue d'apporter des réponses adéquates aux objectifs spécifiques de l'école, aux objectifs d'amélioration fixés par le pouvoir régulateur, aux objectifs particuliers des réseaux.

Les besoins sont ceux exprimés et définis par les acteurs individuellement ou collectivement. Ils permettent de prendre en compte la réalité du métier sur le terrain et la vie quotidienne des écoles / CPMS. Certains besoins sont spécifiques à un contexte, à une fonction, à un type d'école, etc. Il existe aussi des besoins plus institutionnels liés aux orientations pédagogiques du système ou encore révélés par des indicateurs. Il est important de croiser ces différents besoins lors de l'analyse.

L'ensemble du processus formatif de l'école / du CPMS, depuis l'émergence et l'analyse des besoins jusqu'au suivi effectif des formations « collectives » ou « individuelles » et leurs retours réflexifs doit faire l'objet d'un pilotage : il sera réalisé selon les cas, par le directeur ou par le délégué en charge de la coordination pédagogique (visé à l'article 9 du décret organisation du travail).

La direction a un rôle crucial à jouer que ce soit au niveau de l'identification des besoins collectifs et individuels. Elle contribue aussi au développement et au renforcement des compétences professionnelles des membres du personnel. L'attitude positive qu'elle va adopter face au changement ou à la valorisation de la formation continue seront des adjuvants. Elle a aussi pour rôle de veiller au partage d'informations et au réinvestissement des moments formatifs dans les pratiques quotidiennes de l'école/CPMS.

Ce plan de formation peut s'articuler éventuellement avec les formations sur fonds propres (des formations que l'école organise et prend en charge financièrement elle-même) pour autant qu'elles répondent effectivement aux besoins collectifs de l'équipe éducative/du centre.

Ce plan de formation s'intègre au processus d'élaboration du plan de pilotage et de contractualisation. Partant, il fait l'objet d'un avis des organes locaux de concertation sociale en application de l'article 1.5.2-4 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire.

L'école et le CPMS avec qui elle collabore disposent chacun de leur plan de formation. Leur plan n'est pas commun même s'il est évident qu'une articulation devra être envisagée étant donné leur complémentarité.

Pour les écoles, la nouvelle mouture du plan de formation fait référence à la disposition transitoire (art. 83) de cet avant-projet de décret.

Pour les CPMS, le plan de formation – nouvelle mouture- sera élaboré lors de la première contractualisation des CPMS avec le pouvoir régulateur.

Le Gouvernement arrête le modèle du plan de formation, après avis de la Commission de pilotage.

Article 6.2.4-2.

Il est important que le plan de formation puisse, si nécessaire, être adapté selon la progression de la mise en œuvre des contrats d'objectifs et aux évolutions contextuelles.

Chapitre V – Du pilotage de la formation professionnelle continue

Section Ière – Des missions de la Commission de pilotage dans le cadre de la formation professionnelle continue

Article 6.2.5-1.

Le pilotage de la formation professionnelle continue est exercé, pour le Gouvernement, par deux organes qui œuvrent de manière complémentaire : la Commission de pilotage et le Conseil de la formation professionnelle continue. Le tableau repris en commentaire de l'article 6.2.5-2 illustre la spécificité et la complémentarité de chacun de ces organes de pilotage.

Section II – Du Conseil de la formation professionnelle continue

Article 6.2.5-2.

Cet article créé le Conseil de la formation professionnelle continue (CoFoPro) et en définit les missions.

Le tableau ci-dessous reprend les missions respectives des deux organes qui vont, complémentairement, permettre un pilotage du processus global de la formation professionnelle continue.

Tableau n° 1

	Commission de pilotage du système éducatif (CoPi)	**Conseil de la formation professionnelle continue (CoFoPro)**
Mission générale	Assurer le pilotage général du système éducatif, en ce compris celui de la formation professionnelle continue. Peut se saisir de toute question débattue au sein du CoFoPro.	Assurer la concertation opérationnelle de la formation professionnelle continue; Instruire les aspects stratégiques de cette formation pour la CoPi
Composition	* Fixer la composition du CoFoPro, complémentairement aux membres désignés par l'article 6.2.5-3	
Quant au plan de formation	* Rendre un avis au Gouvernement sur le modèle du plan de formation (partie du plan de pilotage)	
Quant aux thèmes et orientations prioritaires	* Se prononcer sur la cohérence et complémentarité des Th. & O. proposés par l'IFPC, par WBE et les FPO pour 6 ans, et remettre un avis au Gouvernement à partir de celui du CoFoPro. * Remettre au Gouvernement des propositions d'amendements annuels éventuels.	* Analyser les besoins identifiés par les DCO/DZ et par les FPO à partir des plans de formations et à partir de ceux d'autres instances (cellule prévention violence, CSEM, CINE). *Analyse du recueil des besoins en matière de formations répondant à des besoins personnalisés * Débattre des Th. & O. proposés par l'IFPC, par WBE et les FPO pour 6 ans en vue d'en assurer la cohérence et complémentarité et remettre un avis à la CoPi. * Priorisation et planification éventuelle des thèmes sur 6 ans * Formuler des propositions d'amendements annuels éventuels et les transmettre à la CoPi.

	Commission de pilotage du système éducatif (CoPi)	**Conseil de la formation professionnelle continue (CoFoPro)**
Quant au programme général	* Remettre un avis au Gouvernement sur le programme général de l'IFPC, de WBE et des FPO	* A sa demande, remettre un avis à la CoPi sur le programme général de l'IFPC, de WBE et des FPO
Quant à la cohérence et à la complémentarité des niveaux de formation Inter-réseaux - Réseaux	* Arbitrer les désaccords persistants quant à la répartition de l'offre globale des formations entre le niveau I-R et le niveau R selon les principes définis par le décret.	* Veiller à la cohérence et complémentarité entre les niveaux par des propositions; * Analyser et résoudre les questions portant sur d'éventuels désaccords quant à la répartition de l'offre globale des formations entre le niveau I-R et le niveau R selon les principes définis par le décret; * Soumettre le dossier à l'arbitrage de la CoPi si le désaccord persiste.
Quant aux critères de validation des nouvelles modalités de formation	* Définir, sur la base de la proposition du CoFoPro, les critères et conditions dans lesquels peuvent être validées de nouvelles modalités de formation, notamment les modalités de validation de la formation par les pairs.	* Proposer à la CoPi les critères et conditions dans lesquels peuvent être validées de nouvelles modalités de formation, notamment les modalités de validation de la formation par les pairs.
Quant au portfolio	* Remettre un avis au Gouvernement sur le modèle de portfolio, les modalités d'utilisation, d'alimentation et d'accès du portfolio	* Rendre un avis conjoint avec la COCOFIE sur le modèle du portfolio à la CoPi
Quant aux critères d'évaluation interne des formations et aux indicateurs de suivi	* Etablir et transmettre ces critères et indicateurs au Gouvernement	* Formuler, pour la CoPi, des propositions sur ces critères et indicateurs
Quant à l'évaluation externe de la qualité	* Proposer au Gouvernement le processus et les modalités de l'évaluation externe de la qualité * Prendre en compte le rapport de l'évaluation externe remis tous les 6 ans dans son rapport d'évaluation.	* Prendre en compte le rapport de l'évaluation externe remis tous les 6 ans dans son rapport d'évaluation.
Quant aux conditions auxquelles doivent répondre les formateurs / opérateurs	* Rendre un avis au Gouvernement sur les modalités selon lesquelles les MD visés au §1er,1° à 3°de l'art. 6.2.7-1, §1er peuvent être chargés de dispenser des formations et et les conditions auxquelles doivent répondre les formateurs / opérateurs repris en 16° et 17° de l'art. 6.2.7 -1, §1er.	

	Commission de pilotage du système éducatif (CoPi)	Conseil de la formation professionnelle continue (CoFoPro)
Quant au rapport d'évaluation du processus	* Rapport trisannuel à destination du Gouvernement; - à partir du bilan de la CoFoPro; - tous les 6 ans, à partir de l'évaluation externe; - à partir de recherches nationales ou internationales liées notamment à l'analyse scientifique d'effets d'actions de formations, d'identifications des leviers porteurs d'évolution et de changement; * porte sur l'ensemble des formations (IR/R, besoins collectifs / personnalisés); - formule des propositions favorisant la qualité, la cohérence & complémentarité IR-R, l'impact des formations.	* Bilan trisannuel à destination de la CoPi - à partir de l'évaluation interne réalisée par l'IFPC; - des rapports d'évaluation annuelle de la mise en oeuvre du CO conclu entre une FPO ou WBE et le pouvoir régulateur dans le cadre de la formation continue; - tous les 6 ans, à partir de l'évaluation externe; *comprend au moins l'analyse ° des formations assurées, en fonction des critères d'évaluation et des indicateurs de suivi adoptés par la CoPi; ° de l'articulation des formations des niveaux IR et R / de la FIE et la FPC; ° des propositions d'adaptation / amélioration du processus de la FPC.

Dans sa partie relative à la qualité, la cohérence et la complémentarité IR-R, le rapport trisannuel comporte une analyse de l'équilibre entre les formations interréseaux et réseaux ainsi que, le cas échéant, des propositions d'adaptation du mécanisme.

Article 6.2.5-3.

Le tableau ci-dessus montre bien que le CoFoPro est l'instance d'analyse et d'instruction des dossiers relevant de la formation professionnelle continue pour la Commission de Pilotage, celle-ci étant chargée notamment de valider ou non les analyses qu'il lui soumet, d'arbitrer les éventuels problèmes de cohérences ou de concurrences entre les niveaux de formations et de soumettre ses avis au Gouvernement.

Le présent article fixe la composition du CoFoPro - d'experts de la formation continue (issus de l'AGE, de l'ARES, de l'IFPC, de WBE, des quatre FPO, des cinq organisations syndicales). Les membres du conseil peuvent se faire accompagner d'un conseiller technique. Ceci permettra de prendre en compte la spécificité des niveaux et formes d'enseignement mais aussi des centres PMS. Ce conseiller technique pourra varier en fonction des sujets abordés.
C'est également dans cet esprit que le président du CoFoPro transmet l'ordre du jour des réunions à la CoPi, donnant ainsi à cette instance l'opportunité ou non de se saisir d'un des points qui y sont discutés.

Le présent article fixe les principales modalités de fonctionnement du CoFoPro, notamment en termes de délibérations. Ainsi, si le CoFoPro délibère essentiellement par voie de consensus, il se peut que des dissensus émergent. Le Conseil transmet alors la position majoritaire, accompagnée des notes minoritaires à la CoPi. La Commission de pilotage est ainsi informée des problèmes et s'en saisit.

Le CoFoPro bénéficie d'un appui pédagogique en termes de préparation et d'analyse des sources et données ainsi que d'un secrétariat de la part des services du Gouvernement, plus précisément, d'un service de la Direction générale du pilotage du système éducatif.

Section III – De la fixation des thèmes et orientations prioritaires

Article 6.2.5-4.

Cet article met en évidence les besoins institutionnels en matière de formation professionnelle continue définis pas le Gouvernement.

Les besoins institutionnels sont ceux relatifs notamment aux objectifs d'amélioration et qui sont en lien avec les orientations du système éducatif et des politiques éducatives promues par le système éducatif. Il est important que ces besoins incontournables soient communiqués au CoFoPro afin qu'elles les intègrent.

Article 6.2.5-5.

Comment les besoins de formations inscrits dans les plans de formation des écoles / CPMS vont-ils être pris en compte dans les offres de formations de l'IFPC, de WBE et de chacune des FPO ?
Le processus de recueil de ces besoins, de leur analyse, de la détermination des thèmes et orientations prioritaires et d'élaboration des programmes généraux pour 6 ans puis annuels est précisément défini aux articles 6.2.5-5 à 6.2.5-11 et est synthétisé dans le tableau ci-dessous.

Tableau n° 2 - processus en rythme de croisière

Processus d'élaboration des programmes de formations			Acteurs	durée	
2021					
avant le 1/09	1	(a) Analyse des besoins inscrits dans les plans de formation des CO vague 2 (250 restants) par les DCO / DZ (+ par WBE et les FPO) (b) Transmissions des besoins de formations au CoFoPro par - les DCO/DZ; WBE & les FPO; - la cellule prévention violence; le CSEM; le CINE et autres acteurs (dont recherche); - identification des besoins institutionnels.	DCO - DZ WBE & FPO		Analyse des besoins
avant le 1/12	2	Articulation des différents besoins transmis et analyse selon les niveaux IR / R par le CoFoPro - transmission de cette analyse à l'IFPC, à WBE et à chacune des FPO.	CoFoPro	3 mois	
2022					
avant le 15/02	3	Envoi de proposition de thèmes et orientations prioritaires par l'IFPC d'une part, par WBE et chacune des FPO d'autre part au CoFoPro	IFPC / WBE & FPO	2,5 mois	Thèmes et orientations prioritaires à partir analyse des beoins + articulation
entre le 15/02 et le 30/05	4	Débat de la cohérence et de la complémentarité (en ce compris de la priorisation et planification éventuelles) des thèmes et orientations prioritaires proposés par l'IFPC, WBE et chacune des FPO ; formule un avis qu'il transmet à la CoPI	CoFoPro	3,5 mois	
avant le 15/07	5	Envoi par la CoPi au GCF de son avis sur les thèmes et orientations prioritaires de l'IFPC pour le niveau IR et, pour le niveau R, sur les thèmes et orientations prioritaire de WBE et chacune des FPO.	CoPi	1,5 mois	
avant le 15/10	6	AGCF portant définition des thèmes et orientations prioritaires pour l'IR ; prise d'acte des thèmes et orientations prioritaires de WBE et chacune des FPO	Gouvernement	1,5 mois	Construction programme général valable jusqu'en sept. 2029
avant le 1/12	7	Définition du **programme général de formations** par l'IFPC d'une part, par WBE et chacune des FPO d'autre part	IFPC / WBE & FPO	3 mois (car info dès COPI)	
2023					
avant le 25/01	8	Avis de la CoPi pour le Gouvernement sur le programme général des formations de l'IFPC, de WBE et de chacune des FPO	CoPI	1,5 mois	Construction progamme annuel
avant le 1/03	9	Approbation des **programmes généraux de formation** par le Gouvernement	Gouvernement	1,5 mois	
avant le 01/04	1	Identification des nouveaux besoins dont ceux de la vague 3 + partie des évaluations intermédiaires de la vague 1 (début analyse janvier 2023)– transmission de cette analyse au CoFoPro	DCO - DZ WBE & FPO		
avant le 01/06	10	Elaboration du **1er programme annuel de formations** par l'IFPC, par WBE et par chacune des FPO - publication de chacun des programmes sur le site enseignement.be	IFPC / WBE & FPO	4, 5 mois (car info dès COPI)	
avant le 1/06	2	* Identification et analyse des éventuels nouveaux besoins [éventuellement à partir du recueil des besoins personnalisés, mené par les services du Gouvernement auprès d'un échantillon représentatif] selon les niveaux IR / R par le CoFoPro * Avis d'amendement ou non des thématiques et orientations prioritaires arrêtés par le GCF en octobre 2022 - envoi de cet avis à la CoPi.	CoFoPro	2 mois	
avant le 15/07	3	* Avis de la CoPi au Gouvernement sur la nécessité ou non d'un amendement des thèmes et orientations prioritaires pour le niveau IR et / ou pour le niveau R.	CoPi	1,5 mois	
[si nécessaire] Avant le 15/10	*[3]*	*AGCF amendements des thématiques et orientations prioritaires pour l'IR (prise d'acte pour le niveau R)*	*Gouvernement*	*1,5 mois*	
[si nécessaire] avant le 1/12	*[3]*	*Amendement du Programme général de formation par l'IFPC [ainsi que par WBE et chacune des FPO s'il échet]*	*IFPC / WBE & FPO*	*1,5 mois*	
2024					
[si nécessaire] avant le 15/01	*[3]*	*Avis de la CoPi au Gouvernement sur le programme général des formations amendé de l'IFPC [ainsi que sur ceux de WBE et de chacune des FPO s'il échet]*	*CoPi*	*1,5 mois*	
[si nécessaire] avant le 1/03	*[3]*	*Approbation par le Gouvernement des programmes généraux de formation amendés*	*Gouvernement*	*1,5 mois*	
avant le 01/04	1	Identification des nouveaux besoins. Prise en compte des nouveaux plans contractualisés depuis l'année précédente pour les besoins. – transmission de cette analyse au CoFoPro	DCO - DZ WBE & FPO		
avant le 01/06	4	Elaboration et publication du **2ème programme annuel de formations** par l'IFPC d'une part, par WBE et chacune des FPO d'autre part (issu du programme général non modifié)	IFPC / WBE & FPO	5 mois	
		Etc.			
2027					
1-sept	1	Recommence la préparation d'un nouveau cycle de 6 ans pour sept. 2029			

Ce processus se poursuit selon les mêmes principes pour les années suivantes.

Il revient au CoFoPro d'analyser, tous les 6 ans, l'ensemble des besoins en matière de formation à partir de plusieurs sources :

- Les DCO qui, conformément à l'article 9/1 du décret du 13 septembre 2018, sont chargés de récolter les besoins inscrits dans le plan de formation des plans de pilotage lors de la phase de contractualisation et lors de la phase d'évaluation intermédiaire de la mise en œuvre des contrats d'objectifs ;
- Le Service général de l'Inspection, s'il l'estime opportun (caractère facultatif), afin de faire remonter des besoins de formations qui ressortent de l'exercice de ses missions vis-à-vis des écoles et des CPMS ;
- WBE et chacune des FPO, qui font remonter leurs propres besoins de formation, ceux de leurs écoles et CPMS mais également ceux de leurs PO ;
- Les trois instances (le Conseil Supérieur de l'Education aux Médias {CSEM}, le Comité inter-réseaux du numérique éducatif {CINE} et la Cellule administrative de coordination des actions de prévention de la violence en milieu scolaire, de l'absentéisme, du décrochage scolaire et de l'abandon scolaire précoce) qui transmettent les besoins de formation pour leur domaine de compétence.

L'article fait également référence à un recueil de besoins « personnalisés » de formations, mené tous les 6 ans par les services du Gouvernement auprès d'un échantillonnage raisonné de bénéficiaires de formation. Cette pratique participative permet une prise d'informations directe auprès de bénéficiaires de formation. Cet échantillon représentatif prendra en compte les écoles, organisées et subventionnées, de tous les réseaux d'enseignement, de tous les types d'enseignement (ordinaire et spécialisé) croisé avec tous les niveaux d'enseignement (maternel, primaire, secondaire). Dans le secondaire, il y aura un échantillon d'établissements ayant du qualifiant. Dans le spécialisé, tous les types d'enseignement seront représentés mais aussi les différentes pédagogies adaptées. Celles-ci sont définies dans l' article 44 quater du décret du 3 mars 2004 organisant l'enseignement spécialisé : « écoles d'enseignement fondamental spécialisé organisant une pédagogie adaptée pour les élèves avec autisme, aphasiques ou dysphasiques; polyhandicapés ou avec handicaps physiques lourds mais disposant de compétences intellectuelles leur permettant d'accéder aux apprentissages scolaires »

On veillera à ce que les spécificités de certaines écoles (en immersion, en encadrement différencié, par exemple) soient prises en compte dans l'échantillon. Les différentes zones seront représentées également. L'échantillon contiendra également un nombre représentatif de C.PMS. Au sein de chaque école faisant partie de l'échantillon, les besoins seront récoltés auprès des différentes fonctions présentes dans l'établissement (ex. dans le spécialisé, pas uniquement au niveau des enseignants mais aussi au niveau des paramédicaux, de la direction, etc.).

L'article mentionne aussi d'autre sources telles que celle d'une « autre instance dont les propositions seraient requises en vertu d'une disposition décrétale ou règlementaire ». Il se pourrait en effet, qu'à la suite d'une mission d'évaluation portant

sur la mise en œuvre d'un dispositif pédagogique spécifique, le service général de l'inspection soit amené à faire état de besoins de formation observés sur le terrain.

L'article prévoit également que le CoFoPro se saisisse des résultats des recherches ou des enquêtes nationales ou internationales. Parmi celles-ci, citons Pirls, Pisa, les recherches autour des évaluations externes certificatives ou non, … Il est clair que toutes ces sources seront également articulées avec les orientations pédagogiques du système éducatif.

L'identification des besoins de formations se fait donc par l'articulation de différentes sources qui vise à proposer une offre plus en phase avec les besoins de formation du terrain tout en prenant en compte les besoins du système. Ainsi, s'articulent :

- **Les besoins institutionnels** relatifs aux orientations du système éducatif, des politiques éducatives (dont les priorités et les initiatives d'amélioration contenus dans le Pacte) **;**
- **Les besoins émanant du terrain –** Retour des acteurs du terrain: les DCO, Wallonie-Bruxelles Enseignement et chaque Fédération de pouvoirs organisateurs ou un recueil de besoins pour les formations répondant à des besoins personnalisés ;
- **Les besoins émanant d'autres instances –** Retour de besoins identifiés par d'autres instances telles que le Comité inter-réseaux du numérique éducatif (CINE), Conseil supérieur de l'éducation aux médias (CSEM), etc ;
- **Les résultats de recherche scientifique –** Analyse des acquis de la recherche scientifique récente tant au niveau national qu'international

Les besoins institutionnels ne feront pas l'objet d'un arbitrage au niveau du CoFoPro mais l'affinement de certains besoins institutionnels pourrait se faire par l'intermédiaire des sources ci-dessus.Le CoFoPro transmet son analyse, via les services du Gouvernement, à l'IFPC, à WBE et à chacune des FPO dans les délais définis au présent article.

Article 6.2.5-6.

Le dispositif prévu par le présent article est présenté dans le tableau n° 2.

Le paragraphe premier concerne la proposition de thèmes et orientations prioritaires faite par l'IFPC tandis que le deuxième paragraphe traite de la proposition de thèmes et orientations prioritaires faite par WBE et par chacune des FPO.
Dans tous les cas, les propositions de thèmes et orientations sont élaborées à partir de l'analyse des besoins de formation réalisée par le CoFoPro et lui sont transmises pour débat et avis.

Le troisième paragraphe balise les éléments constitutifs d'une proposition de thèmes et orientations prioritaires de formations.

Article 6.2.5-7.

Le dispositif prévu par le présent article est présenté dans le tableau n° 2.

Le premier paragraphe confie au CoFoPro la mission de veille quant à la cohérence et à la complémentarité des thèmes et orientations prioritaires entre les niveaux inter-réseaux et réseaux et renforce la mission déjà inscrite à l'article 6.2.5-2, 4°. Il remet un avis à la CoPi à ce propos tous les 6 ans.

Il revient également au CoFoPro de veiller à la priorisation et à la planification éventuelles des thématiques sur la période des 6 ans. Ainsi, le CoFoPro pourrait, par exemple, définir les besoins émanant des écoles en dispositif d'ajustement comme prioritaires. Il pourrait également, en termes de planification, proposer d'étaler les formations sur une thématique prioritaire (par ex. : la différenciation), afin notamment de donner aux formateurs eux-mêmes suffisamment de temps de formation.

Il revient enfin au CoFoPro, sur la base de l'analyse des éventuels besoins nouveaux en matière de formations professionnelles continues relevés lors des évaluations intermédiaires par les délégués aux contrats d'objectifs en vertu de l'article 48, de consulter annuellement l'IFPC, WBE et chacune des FPO sur les éventuels amendements à apporter aux thèmes et orientations prioritaires, et, s'il échet, de formuler une proposition à l'attention de la CoPi.

Le second paragraphe traite du rôle de la CoPi par rapport à ces propositions de thèmes et orientations prioritaires. C'est elle, qui, sur la base de celui du CoFoPro, transmet son avis au Gouvernement.

Article 6.2.5-8.

Le dispositif prévu par le présent article est présenté dans le tableau n° 2. Il n'appelle pas de commentaire supplémentaire.

Section IV – De la fixation des programmes généraux et des programmes annuels

Article 6.2.5-9.

Le dispositif prévu par le présent article concerne les modalités d'élaboration du programme général des formations de l'IFPC pour le niveau inter-réseaux, de WBE et de chacune des FPO pour le niveau réseau. Ce dispositif est présenté dans le tableau n° 2.

Le programme général de formation contient les éléments définis au deuxième alinéa du présent article et comprend à la fois les formations répondant à des besoins collectifs et celles répondant à des besoins personnalisés. Il est conçu pour une période de six ans de manière à permettre aux bénéficiaires de formation ainsi qu'aux équipes, à leurs écoles / CPMS, à leurs pouvoirs organisateurs, de planifier les formations en fonction de leurs priorités. Cette programmation générale permet

également de se projeter dans un développement professionnel progressif, année après année.

Après leur approbation par le Gouvernement, la publicité de chacun des programmes généraux de formations est assurée par les services du Gouvernement sur un site internet de référence (« enseignement.be », par exemple), permettant ainsi à chacun des bénéficiaires de formation d'avoir accès aux informations relatives aux formations du niveau inter-réseaux et à celles du niveau réseau.

Si le programme général de formation est modifié au cours des 6 années, à la suite de l'évaluation intermédiaire de la mise en œuvre des contrats d'objectifs ou pour prendre en compte une nouvelle thématique prioritaire définie par le Gouvernement (en vertu de l'art. 6.2.3-9, al. 2), par exemple, le programme général de formation modifié fera l'objet d'une nouvelle publicité sur le site de référence.

Pour le programme général, ce qui est publié est ce qui a été appouvé par le Gouvernement.

Article 6.2.5-10.

Pour que l'offre de formations soit opérationnelle, permette au bénéficiaire de formation de sélectionner précisément la ou les formations auxquelles il souhaite participer durant l'année scolaire suivante et ainsi établir sa programmation, il convient de préciser pour chacune des formations prévues dans le programme général, l'identité du / des opérateurs de formation, des formateur-trices, des lieux et dates de la formation, etc. Pour ce qui concerne ces deux derniers points, le programme sera le plus finalisé possible pour la date du 1er juin. L'un ou l'autre élément peut encore être précisé ultérieurement de manière marginale.

Le programme annuel de formation précise également comment et selon quelles conditions le bénéficiaire de formation doit s'inscrire. Si la modalité de la formation est spécifique (en tout ou en partie à distance en e-learning ou en immersion en entreprise, par exemple), cette modalité est précisée dans le programme annuel de formation. L'article 6.2.5-11 traite de différentes modalités de formation.

Pour ce faire, l'IFPC, WBE et chacune des FPO élaborent, pour le 1er juin au plus tard, un programme annuel de formations qui fera également l'objet d'une publicité sur le site de référence par les services du Gouvernement. Ce site renverra par l'intermédiaire d'un lien vers les sites des FPO afin de permettre au membre du personnel de prendre connaissance du programme de formation et de s'y inscrire. Il ne s'agit en aucun cas de demander à la FPO des démarches administratives supplémentaires. Mais il est important que l'information puisse être centralisée pour la visibilité de l'ensemble des formations à disposition des membres du personnel.

Article 6.2.5-11.

Il n'existe pas de modalité de formation standard, qui serait pertinente, quel que soit le sujet abordé, la compétence à développer, voire le temps que l'on peut consacrer à un objet de formation. Le présent article traite de différentes modalités de formation que peut comporter un programme de formation professionnelle continue.

Le paragraphe premier définit trois balises, les trois critères minimaux permettant de considérer une modalité de formation comme valide, notamment l'importance du lien entre les acquis de la formation et le réinvestissement dans les pratiques professionnelles. Remarquons que le minimum des trois heures d'activités correspond le plus souvent au temps consacré à une formation à distance, via une plateforme.

Le paragraphe 2 retient déjà 7 modalités valides de formation professionnelle continue. Une d'entre elles, la formation en immersion, peut être illustrée par le cas des stages d'enseignants participant à des projets Erasmus ou à des stages en entreprise voire dans des lieux qui gravitent autour de l'école (ex. une crèche ou un CPAS) : ce sont des modalités qui permettent de sortir de son environnement habituel pour s'enrichir d'autres réalités. Pour la conférence, elle n'est pas une modalité de formation valide à elle seule mais doit être une source d'informations articulée à d'autres formations dans un processus formatif. Néanmoins, sur des sujets très pointus (notamment en matière des dernières avancées d'un domaine- ex. neurosciences) et dans les conditions énoncées ci-dessus, le suivi d'une conférence peut être pertinent. La supervision collective réunit un groupe de participants et un intervenant extérieur. Ce processus, qui s'appuie sur des situations concrètes amenées par les participants, a pour objectif de faciliter la prise de conscience, l'expression et l'émergence de pistes d'amélioration et d'innovation, en lien avec les pratiques professionnelles.

Le deuxième alinéa du paragraphe deux confie à la CoPi, après avis du CoFoPro, la mission de proposer au Gouvernement les critères supplémentaires en fonction desquels d'autres modalités peuvent être retenues comme valides en termes de formation professionnelle continue. Sont cités ici, à titre d'exemple, le cas des recherches-participatives dans lesquelles l'implication des praticiens est mobilisée dans la démarche scientifique (recherches-action ou recherches-collaborative).
On pourrait envisager aussi d'autres modalités comme des collaborations avec la FIE pour les enseignants qui entrent dans le métier ou des co-formations maîtres-assistants, maîtres de formation pratique et maîtres de stages.

Cette validation de modalités de formation est particulièrement importante dans le cadre de la formation obligatoire.

Le troisième paragraphe traite d'une modalité de formation répondant à des besoins personnalisés, spécifiquement dédiée à un membre du personnel débutant. Il s'agit de la possibilité d'une formation qui consiste en une supervision individuelle. Derrière cette modalité spécifique, on peut, par exemple, voir l'action du référent qui accompagne un enseignant débutant dans sa carrière dans l'évaluation de son action pédagogique, qui lui transmet un savoir-faire, qui stimule sa réflexion sur le métier, qui l'aide à enseigner ou à apprendre à enseigner, qui l'encourage à argumenter les choix

pédagogiques qu'il fait, etc. En parallèle, l'enseignant novice peut aussi enrichir l'équipe qu'il intègre des ressources et des nouveaux acquis dont il dispose.
Cette modalité de formation - dont le programme précis doit être validé par le directeur ou le pouvoir organisateur - est certainement intéressante dans la mise en œuvre de l'article 6.2.3-11, alinéa deux.

Le quatrième paragraphe aborde la notion d'organisation apprenante (càd qui s'adapte, se régule et évolue en fonction de ses expériences et de ses échecs et des changements auxquels elle est confrontée) et, dans ce cadre, celle de formation par les pairs, à l'exemple de communautés d'apprentissage professionnelles (groupe de personnes qui apprennent ensemble en organisant leur apprentissage autour de l'action, de la réflexion et de la collaboration). Dans les communautés d'apprentissage professionnelles, les « pratiques pédagogiques sont au cœur des échanges et font l'objet d'analyses avec leurs pairs dans le but de mieux saisir les ressorts des situations éducatives et les stratégies possibles pour davantage faire progresser tous les élèves » (Dupriez, 2015, p.146).
La référence aux « pairs » n'impose pas qu'il s'agisse obligatoirement de collègues d'une même école, ni d'une même fonction. La recherche montre l'intérêt des apprentissages entre pairs via des observations ou des analyses croisées à l'aide de vidéos ou via des incidents critiques ou encore l'accompagnement en tant que maîtres de stage ou en tant que référent des enseignants débutants
Ici encore, il s'agira que le CoFoPro propose à la CoPi qui elle-même présente au Gouvernement les critères en fonction desquels cette modalité de formation pourra être retenue comme valide. Un critère incontournable semble être celui de garder des traces des analyses réalisées et dès lors, que les bénéficiaires de formation qui en font la demande puissent via leur portfolio :
- expliciter les apprentissages professionnels réalisés au cours de cette expérience ;
- témoigner d'une analyse réflexive mise en œuvre au cours de la démarche (ex. en mobilisant des cadres d'analyse) ;
- expliciter les apports pour leur pratique professionnelle et d'un point de vue collectif.

Section V – De l'évaluation de la formation professionnelle continue

Article 6.2.5-12.

L'IFPC pour le niveau inter-réseaux réalise tous les trois ans, un bilan comportant l'évaluation interne des formations organisées. Pour ce faire, l'IFPC se fonde sur les critères d'évaluation internes et sur les indicateurs arrêtés par le Gouvernement après avis du CoFoPro et de la CoPi.

Ces bilans sont une des sources importantes du pilotage de la formation professionnelle continue visé au chapitre 5.

Article 6.2.5-13.

Une autre source importante du pilotage de la formation professionnelle continue réside dans l'apport de l'évaluation externe de la qualité tous les six ans.

Cette évaluation externe, dont le Gouvernement fixera le processus et les modalités sur la proposition de la CoPi, impliquera notamment, une auto-évaluation des acteurs par rapport aux démarches et procédures mises en œuvre pour assurer la qualité des formations, la co-construction de critères et d'indicateurs par les acteurs en amont de l'évaluation, l'évaluation par des experts externes du système qualité mis en place par chacun des organismes de formation et une analyse transversale (tous opérateurs confondus). Une première phase-pilote permettra de définir le dispositif de manière pérenne. Le Gouvernement est chargé de la mise en œuvre du dispositif.

Le rapport concluant le processus d'évaluation externe de la qualité est transmis à la CoPi et au CoFoPro qui s'en saisissent pour enrichir leurs propres analyses.

Chapitre VI – Des règles relatives aux bénéficiaires de la formation professionnelle continue

Article 6.2.6-1.

Le premier paragraphe n'appelle pas de commentaire.

Le second paragraphe précise que les bénéficiaires de formation mis en disponibilité par défaut d'emploi peuvent participer à une formation. La durée de celle-ci est assimilée à un rappel provisoire à l'activité de service. Rappelons qu'il s'agit d'une reprise des articles 6 et 14 des décrets du 11 juillet 2002 relatifs à la formation en cours de carrière (abrogés par le présent projet de décret). Le membre du personnel est bien en activité de service le temps de la formation, mais ne met pas fin à la disponibilité par défaut d'emploi (situation qu'il retrouve à l'issue de la formation).

Concrètement, cette mesure suspend le compteur de la mise en disponibilité en cas de perte totale le temps de la formation, mais ne remettra pas pour autant ce compteur à zéro. L'article 2, §1er, dernier alinéa, de l'arrêté royal du 18 janvier 1974 énonce en effet que « *Le rappel provisoire à l'activité de service suspend les effets de la mise en disponibilité visés à l'alinéa 1er pendant le temps du rappel. Le rappel à l'activité de service pour une durée indéterminée suspend les effets de la mise en disponibilité visés à l'alinéa 1er aussi longtemps qu'il n'est pas mis fin à ce rappel* ».

Le troisième paragraphe traite du bénéficiaire de formation désigné ou engagé à titre temporaire. Si la formation a lieu durant la période de son engagement ou de sa désignation, il est réputé être en activité de service et la durée de celle-ci est prise en considération pour le calcul de son ancienneté pécuniaire et administrative.

S'il n'est plus en fonction au moment de la formation, il peut participer à la formation et bénéficier des frais qui y sont liés si son inscription avait été acceptée par son directeur. Il ne peut cependant pas être réputé en activité de service.

Article 6.2.6-2.

Par rapport à la réduction en fonction de l'horaire presté, il convient, cependant, de sensibiliser les enseignants sur l'importance, dans la mesure du possible, de suivre une formation dans son entièreté.

Article 6.2.6-3.

Cet article n'appelle pas de commentaire.

Article 6.2.6-4.

Dans le cas où le Gouvernement décide de demi-jours de formation professionnelle continue obligatoires supplémentaires, sans suspension de cours, une prime est octroyée au bénéficiaire de formation pour les moments de la formation qui se déroulent soit en présentiel durant le week-end ou durant les vacances / congés scolaires, soit à distance en dehors du temps de présence devant ses classes.
Pour bénéficier de cette prime, il faut que le bénéficiaire de formation ait suivi la totalité de la formation.

Article 6.2.6-5.

Cet article n'appelle pas de commentaire.

Article 6.2.6-6.

Une attestation de fréquentation est délivrée au terme des formations, selon les modalités que fixe le Gouvernement. Il appartiendra également au Gouvernement de fixer les conditions de délivrance de ces attestations (proportion de la formation qui a été effectivement suivie).

Article 6.2.6-7.

Le présent article traite d'un outil réflexif de soutien du développement professionnel, le portfolio, qui permet au bénéficiaire de formation d'être acteur de son processus de formation. Cet outil s'inscrit dans une perspective de développement professionnel professionnalisante, ce qui signifie que les acteurs sont au cœur du développement de leurs compétences. Le portfolio est un outil qui se construit de manière régulière. Il s'agit d'un outil personnel structurant son processus formatif qui doit aider à renforcer sa capacité d'analyse, à prendre du recul et à réguler ses pratiques, objectifs centraux aussi de la formation professionnelle continue. Il ne s'agit en aucun cas d'un outil d'évaluation. Le portfolio est utilisé et alimenté dès la formation initiale des enseignants.

S'il est demandé au bénéficiaire de formation d'alimenter son portfolio, en fonction, soit nommé ou engagé à titre définitif, soit désigné ou engagé à titre temporaire pour une année scolaire complète ou un exercice complet, il va de soi qu'un bénéficiaire de formation engagé ou désigné pour une durée inférieure peut également alimenter son portfolio.

Le paragraphe 3 reprend les 3 parties constituant le portfolio telles que prévues dans l'avis n°3.

La première partie vise à collationner les besoins de formation personnalisés, à planifier les formations que le MDP souhaite suivre et à garder des traces de celles-ci. Ces éléments minimaux doivent se trouver obligatoirement dans le portfolio.
L'intention est ici, d'une part, d'initier un regard réflexif notamment sur les choix en mettant des mots sur ses besoins, en les clarifiant, en gardant une trace de leur évolution et, d'autre part, d'encourager l'engagement du membre du personnel en tant qu'acteur de son développement professionnel. Le portfolio tel qu'il est envisagé comprend le projet personnel de formation du membre du personnel. Celui-ci correspond à une analyse des besoins personnalisés qui sous-tend le choix des formations volontaires. Les possibilités d'adaptation de ce projet personnel sont précisées au paragraphe 7. Dans ce paragraphe, on précise que le projet personnel de formation du membre du personnel peut être adapté dans le cadre des évaluations liées au contrat d'objectifs, dans le cadre d'un entretien de fonctionnement ou d'un plan d'accompagnement individualisé ou encore à la suite d'une appréciation de l'aptitude pédagogique par l'Inspection. Ces deux dernières situations peuvent révéler des besoins de formation ou certaines formations peuvent être proposées au membre du personnel comme des ressources pour dépasser les difficultés rencontrées. Ainsi, l'article 6.2.3-12 a précisé que dans ce cadre, un PO ou son délégué pouvait imposer à un membre du personnel une formation professionnelle répondant à des besoins personnalisés. Mais même si les évaluations ou l'accompagnement individualisé peuvent nourrir les besoins de formation et donc le projet personnel de formation intégré au portfolio, il reste que ce dernier n'est pas un outil d'évaluation.

Le portfolio doit permettre au bénéficiaire de formation d'articuler pertinemment les formations répondant aux besoins collectifs et celles répondant à ses besoins personnalisés et ce, dans un projet de planification pluriannuelle.

A ce titre, comme le précise le paragraphe 5, le portfolio est un outil facilitant la communication entre le bénéficiaire de formation et sa direction (et pour le portfolio du directeur, entre lui et son pouvoir organisateur), notamment parce qu'il va faciliter l'analyse des formations qu'il souhaite suivre et la proposition de leur programmation dans le temps. Il peut être un outil opportun aussi pour discuter de l'articulation de ses besoins de formation avec ceux des autres collègues.

Le portfolio doit également permettre un suivi du parcours formatif du MDP. Dès lors, il est important d'y conserver les attestations de fréquentations des formations suivies, comme preuves du respect de ses obligations professionnelles en matière de formation en cours de carrière. Elles peuvent aussi être présentées comme autant de preuves pertinentes d'un parcours formatif intéressant dans le cas d'une postulation à une fonction ou une mission spécifique dans le système éducatif.

Pour soutenir le développement professionnel, il est aussi envisagé que le portfolio puisse comporter une deuxième partie plus dense, plus approfondie et libre qui permet un autre type d'engagement. Le portfolio doit permettre de mener une réflexion sur ses apprentissages, de soutenir sa réflexivité, et de faire des liens - dès la formation initiale - entre les formations suivies et sa pratique professionnelle. Le membre du personnel peut y consigner et organiser les traces qu'il juge utiles et pertinentes par rapport à son cheminement. Le portfolio est donc envisagé ici comme un outil à visée

développementale (dossier d'apprentissage), l'accent étant mis sur la documentation d'une progression mais aussi sur la stimulation de la réflexion des membres du personnel sur leur pratique professionnelle dans une optique formative. Le membre du personnel peut, s'il le souhaite, partager ce qu'il consigne dans son portfolio quand il le juge opportun et dans le cadre notamment d'une valorisation de ses compétences.

Dans le cas de certaines modalités de formation, à définir par le CoFoPro et la CoPi en vertu de l'art.6.2.5-10 §2 alinéa 2, le bénéficiaire de formation consignera systématiquement les traces de sa démarche réflexive dans la partie 2 du portfolio. Ce dernier doit en effet soutenir des modalités de formation nouvelles. Il s'agira là d'une condition de valorisation de la formation. Citons comme exemples la formation entre et par des pairs telles que des communautés d'apprentissage professionnelles, la participation à une recherche-action ou une recherche-collaborative.

Enfin, une troisième partie reprend les traces expérientielles des compétences développées et acquises. Cet exercice est intéressant pour la valorisation de certaines compétences acquises notamment en dehors du système scolaire. On pense notamment aux enseignants novices qui viennent d'un secteur autre que l'enseignement où ils ont développé une série de compétences dans celui-ci. Ce « bilan de compétences » permettra de nourrir aussi l'analyse des besoins de formation du membre du personnel (première partie). Il pourra être mobilisé pour faire valider la maîtrise des compétences, notamment dans le cadre d'une requalification ou dans le cadre de certaines missions telles celles mentionnées à l'article 9 du décret du 14 mars 2019 du portant diverses dispositions relatives à l'organisation du travail des membres du personnel de l'enseignement et octroyant plus de souplesse organisationnelle aux Pouvoirs organisateurs. On peut aussi imaginer que le membre du personnel y mentionne les aptitudes et les compétences acquises par exemple grâce à des outils européens comme e-twinning.

A côté des éléments devant figurer obligatoirement dans le portfolio, le bénéficiaire de formation a toujours la possibilité d'intégrer dans son portfolio des formations qu'il a suivies à son initiative et qui ne relèvent pas du champ d'application du présent décret (formation en langue, formation en développement personnel…) et qui sont en lien avec son projet personnel de formation.

Les modalités d'accès à la consultation de la première partie du portfolio par certains acteurs devront être précisées par le Gouvernement après avis de la Commission de pilotage. Qui pourrait le consulter et à quelles fins ? : la direction ? le conseiller au soutien et à l'accompagnement ? l'inspection ? l'administration ? Quand et comment ?

Outre les modalités d'accès, comme le mentionne le paragraphe 4, alinéa 2, les modalités selon lesquelles le portfolio devrait être utilisé, complété seront également fixées par le Gouvernement, après avis de la Commission de pilotage.

L'article 4 définit déjà plusieurs éléments du portfolio mais il confie conjointement au Conseil de la formation professionnelle continue et à la COCOFIE le soin de proposer à la CoPi qui transmettra au Gouvernement un modèle de l'outil.

Chapitre VII – Des formateurs et des opérateurs de la formation professionnelle continue

Article 6.2.7-1.

Le premier paragraphe établit la liste exhaustive des formateurs et opérateurs de formation qui peuvent être appelés à assurer une formation tant pour le niveau inter-réseaux que pour le niveau réseau.

Le 1° vise les personnes qui composent l'équipe éducative, ce qui englobe le personnel directeur, le personnel enseignant, le personnel auxiliaire d'éducation, le personnel paramédical, le personnel social, le personnel psychologique. On visera également les formateurs CTA visés par le décret du 11 avril 2014 garantissant l'équipement pédagogique de l'enseignement qualifiant et fixant l'organisation des centres de technologies avancées.

Les membres du personnel des services du Gouvernement visé au 3° sont intégrés dans la liste et pourront assurer des formations, particulièrement pour le niveau inter-réseaux. Le 6° n'empêche pas WBE et les FPO de s'associer pour mettre en place un organisme de formation commun.

S'agissant du 15°, il convient de relever qu'il est fait référence à la notion d'entreprise au sein de l'article I.1 du livre I du Code de droit économique et désigne :

- toute personne physique qui exerce une activité professionnelle à titre indépendant (par ex. : une entreprise unipersonnelle, un gérant de société) ;
- toute personne morale (toute société, entreprise publique, ASBL ou fondation) ;
- toute autre organisation sans personnalité juridique (par ex. : une société de droit commun).

Le deuxième paragraphe prévoit que le Gouvernement, après avis de la CoPi fixe les modalités selon lesquelles le membre du personnel visé au §1er, 1°, 2° et 3° (membre d'une équipe éducative d'une école ou du personnel de l'équipe pluridisciplinaire d'un CPMS ou encore du personnel des services du Gouvernement) peut assurer une formation.

Le paragraphe trois prévoit que le Gouvernement fixe le montant de la rémunération à laquelle ces membres du personnel peuvent prétendre lorsqu'ils assurent une formation. Ce même paragraphe limite par ailleurs le nombre de jours de formation qu'ils peuvent assurer par année / exercice scolaire.

Le paragraphe 4 précise le cadre relatif à la mobilisation des membres d'une des cellules de soutien et d'accompagnement dans le cadre des formations. Les conseillers au soutien et à l'accompagnement peuvent recourir à la supervision collective, modalité de formation avec les membres du personnel d'une équipe éducative dans le cadre du processus de contractualisation et son suivi.Derrière la notion de suivi, il y a tout ce qui relève du processus d'évaluation. On en reste cependant au niveau des processus. En effet, tout ce qui ressort de la mise en œuvre

est de l'ordre de l'accompagnement à proprement parlé. Outre la supervision collective, la supervision individuelle pourra être mobilisée comme modalité de formation par les CSA pour l'accompagnement de l'insertion professionnelle des enseignants débutants. Il s'agit bien de formations qui sont sous la responsabilité de WBE et des FPO et dès lors, entrent dans le cadre de l'APD et du pilotage de la formation et permettent le recours à des suspensions lorsqu'il s'agit de formations répondant à des besoins collectifs. Les CSA qui donnent des formations ne sont pas rémunérés pour celles-ci puisque leur financement est pris en charge dans le cadre du décret du 28 mars 2019.

Chapitre VIII – Du budget dédié à la formation professionnelle continue

Article 6.2.8-1.

Cet article précise le montant de l'enveloppe destinée à la formation professionnelle continue.

Un montant minimum est défini pour les formations répondant à des besoins collectifs et à des besoins personnalisés.

Un budget spécifique est également prévu pour le remplacement des enseignants en formation, soit par d'autres membres du personnel, soit par des activités pédagogiques d'animation. Ce budget est affecté prioritairement aux formations répondant à des besoins personnalisés et notamment à celles rendues obligatoires, au niveau de l'enseignement fondamental et de l'enseignement spécialisé et aux journées supplémentaires pour les écoles en dispositif d'ajustement pour ces mêmes niveaux d'enseignement.

Un montant maximum est également défini pour l'organisation des formations supplémentaires pouvant être activées par le Gouvernement et l'octroi des primes qui y sont liées. Les moyens non consommés dans ce cadre pourront venir alimenter dans le respect de l'enveloppe globale les montants visés ci-dessus.

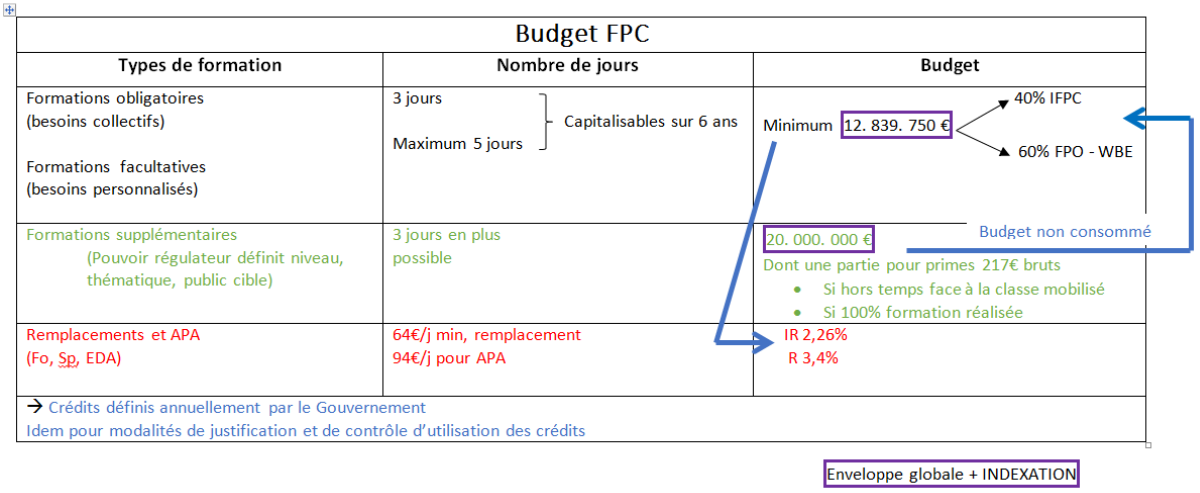
Ces montants sont indexés.

Le paragraphe 2 précise la détermination des crédits pour chaque ensemble.

Le paragraphe 3 précise la répartition pour chaque niveau de formation. L'IFPC reçoit 40% étant donné que c'est un organisme paracommunautaire qui a dès lors des obligations et des contraintes importantes. Il est notamment soumis au contrôle de réviseurs d'entreprise conformément au décret du 9 janvier 2003 relatif à la transparence, à l'autonomie et au contrôle des organismes publics, des sociétés de bâtiments scolaires et des sociétés de gestion patrimoniale qui dépendent de la Communauté française.

Cet article (§4) prévoit également une limitation des montants qui pourront être affectés aux frais de gestion et de secrétariat.

Le schéma suivant permet de visualiser le dispositif budgétaire.



Article 6.2.8-2.

L'alinéa 2 permet, en cas de sous-consommation, un report éventuel des soldes des subventions d'une année sur l'année suivante étant donné la fluctuation du nombre de jours de formation chaque année et au vu de la possibilité de capitalisation de ces jours. Le solde correspond au montant annuel sous-consommé. Les modalités liées à ce report des soldes seront définies dans l'arrêté de subvention.

Article 6.2.8-3.

La présente disposition prévoit un budget dédié aux Ecoles et Instituts supérieurs pédagogiques.

Chapitre 3 – Dispositions modificatives

Section 1ère – Dispositions modifiant le décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un institut de la formation

Article 3.

La présente disposition renomme le décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un institut de la formation en cours de carrière qui, à la suite de l'adoption du présent projet de décret, restera le siège de l'IFPC. En conséquence, l'intitulé de ce décret devient : décret du 11 juillet 2002 relatif à l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC).

Article 4.

Cet article modifie le décret du 11 juillet 2002 précité et définit certaines notions utiles.

Article 5.

Sans attendre la mise en œuvre de la réforme prévue par le présent projet de décret, la présente disposition modifie la législation actuellement en vigueur afin de prendre en compte les spécificités des écoles en dispositif d'ajustement.

Ainsi, à l'image de ce qui est prévu à l'article 6.2.3-8 en projet, la disposition introduite prévoit la possibilité pour le Gouvernement d'augmenter de cinq demi-jours supplémentaires maximum le quota de demi-jours de formation agencé sur une base obligatoire. Si le Gouvernement décide d'activer cette possibilité, ces demi-jours supplémentaires figureront parmi les supports et ressources permettant aux écoles ayant conclu un protocole de collaboration d'atteindre leurs objectifs d'ajustement.

Le cas échéant, ces demi-jours peuvent être assortis d'une suspension des cours selon les modalités fixées par le Gouvernement.

Article 6.

Dans un souci de souplesse et sans attendre la mise en œuvre de la réforme prévue par le présent projet de décret, ces dispositions augmentent à 18% (anciennement fixé à 5% pour le niveau établissement et à 10 % pour les niveaux réseau ou PO et interréseaux) le pourcentage des frais de gestion et de secrétariat qui peut être imputé aux crédits affectés aux formations en cours de carrière.

Article 7.

La présente disposition modifie l'article 25 du décret du 11 juillet 2002 précité pour opérer un changement de dénomination : l'Institut de la Formation en cours de carrière (IFC) devient l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC).

A l'exception du changement de dénomination, le présent projet de décret n'engendre aucun impact dans la gestion de l'Institut, notamment au niveau de son contrat de gestion actuel, de la situation de son personnel et encore de ses engagements contractuels.

Article 8.

Cette disposition modifie le décret du 11 juillet 2002 précité et fixe les missions de l'Institut au regard de l'évolution législative apportée dans le Code de l'enseignement (Livre 6 – Titre II). Il convient d'insister sur le caractère inter-réseaux de l'Institut : il est chargé d'organiser les formations professionnelles continues en inter-réseaux dans l'enseignement fondamental, l'enseignement secondaire et pour les CPMS.

Il importe également de souligner qu'il organise les formations professionnelles continues dans le cadre fixé par le Livre 6, Titre II, du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire.

S'agissant de la mission visée au paragraphe 2, 2°, de la disposition en projet, on rappellera que le législateur a confié l'organisation de certaines formations à l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue. A titre d'exemple, on citera notamment :

- le décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement ;
- le décret du 13 septembre 2018 portant création du Service général de pilotage des écoles et Centres psycho-médico-sociaux et fixant le statut des directeurs de zone et délégués au contrat d'objectifs ;
- le décret du 10 janvier 2019 relatif au Service général de l'Inspection ;
- le décret du 7 février 2019 visant à l'accueil, la scolarisation et l'accompagnement des élèves qui ne maîtrisent pas la langue de l'enseignement dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française ;
- le décret du 28 mars 2019 aux cellules de soutien et d'accompagnement de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française et au statut des conseillers au soutien et à l'accompagnement.

Article 9.

- Complémentairement à ce qui est envisagé dans l'article 6.2.3-1, §3, cet article envisage l'organisation des formations spécifiques entièrement dédiées exclusivement à des bénéficiaires de formation externes (par exemple uniquement dédiées à des membres du personnel des Hautes écoles – catégorie pédagogique - ou de l'ONE).

  Pareille organisation est conditionnée à l'autorisation du Gouvernement et à un financement autre que celui octroyé à l'Institut pour organiser les formations professionnelles continues en application du Livre 6, Titre II, du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire.

  Si l'organisation n'émane pas d'un dispositif de formation mis en place par le Gouvernement, une convention sera établie avec l'instance partenaire (par ex. l'ONE).

A noter que l'article remplacé (article 27) ne doit pas être conservé eu égard à la réforme portée par le présent projet de décret.

Article 10.

La présente disposition abroge l'article 28 du décret du 11 juillet 2002 précité. Cet article ne doit pas être conservé eu égard à la réforme portée par le présent projet de décret.

Article 11.

La présente disposition modifie l'article 29 du décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un institut de la formation en cours de carrière.

Un assouplissement de l'obligation de formation a été introduit. En effet, dans certains cas, l'expertise des formateurs ne nécessite pas d'office une formation.

Dans ce cadre, la présente disposition prévoit que l'Institut peut organiser des séances d'information ou des communications relatives aux orientations du système éducatif. A titre d'exemple, il pourrait s'agir d'informer les formateurs sur la thématique des aménagements raisonnables afin qu'ils puissent aborder en formation les incontournables en la matière en lien avec notre législation scolaire. Ces formations peuvent consister également en des supervisions collectives, par exemple, sur des incidents critiques rencontrés en formation.

Article 12.

La présente disposition adapte le décret du 11 juillet 2002 en fonction des modifications terminologiques apportées par ailleurs (voir article 4).

Article 13.

Cette disposition modifie l'article 31 du décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un institut de la formation en cours de carrière.

La composition du Conseil d'Administration a été resserrée. L'intention est d'avoir une taille de groupe qui permette une discussion aisée, d'intégrer les nouveaux acteurs (ex. délégué coordonnateur) et de veiller à un équilibre entre les différentes parties.

La suppléance prévue permettra, le cas échéant, d'offrir une possible représentation de chacune des cinq organisations syndicales.

La présente disposition élargit également les catégories de membres qui n'ont pas voix délibérative lorsque le dossier soumis au Conseil porte sur un marché public portant sur l'organisation d'une formation et ce pour prévenir tout conflit d'intérêt au regard de l'article 6 de la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics.

Article 14.

La présente disposition apporte une adaptation technique.

Article 15.

La présente disposition apporte une adaptation technique (correction de renvois).

Article 16.

Cette disposition modifie l'article 38 du décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire

ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un institut de la formation en cours de carrière.

Les règles en matière de quorum et en matière de majorité ont été modifiées. En effet, dans le décret précédent, le conseil ne délibérait que si la moitié des membres avec voix délibérative étaient présents. Ici, est envisagé la moitié des membres quels qu'ils soient.

Au niveau de la majorité, la prise de décision se fait désormais à la majorité des membres présents ayant voix délibérative et non plus à la majorité des deux tiers. Les règles de majorité ont été assouplies afin d'assurer que l'IFPC reste une institution indépendante par rapport aux intérêts particuliers de ses membres.

Article 17.

La présente disposition apporte des adaptations terminologiques et liées aux conditions de majorité.

Article 18.

Cette disposition modifie l'article 44 du décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un institut de la formation en cours de carrière.

La composition du bureau a été réduite – à quatre membres en lieu et place de six membres – à l'image de la réduction opérée pour la composition du Conseil d'Administration.

Article 19.

La présente disposition apporte une correction terminologique.

Article 20.

La présente disposition adapte le décret du 11 juillet 2002 en fonction des modifications terminologiques apportées par ailleurs (voir article 4).

Article 21.

La présente disposition apporte une correction technique (mise à jour de la référence à la législation fédérale applicable).

Article 22.

La présente disposition apporte une correction technique nécessaire au regard de la réforme portée par le présent projet de décret.

Article 23.

La présente disposition apporte une correction technique nécessaire au regard de la réforme portée par le présent projet de décret.

Article 24.

Cette disposition correspond à l'article 51 du décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un institut de la formation en cours de carrière et n'appelle pas de commentaire particulier.

Article 25.

La présente disposition apporte une correction technique nécessaire au regard de la réforme portée par le présent projet de décret.

Section 2 – Dispositions modificatives diverses

Article 26.

Cette disposition apporte une correction technique à la suite du changement d'appellation : l'Institut de la Formation en cours de carrière (IFC) devient l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC).

Article 27.

Cette disposition apporte une correction technique à la suite du changement d'appellation : l'Institut de la Formation en cours de carrière (IFC) devient l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC).

Article 28.

Cette disposition apporte une correction technique : la formation en cours de carrière devient la formation professionnelle continue.

Article 29.

Cette disposition apporte une correction technique.

Article 30.

Cette disposition apporte une correction technique à la suite du changement d'appellation : l'Institut de la Formation en cours de carrière (IFC) devient l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC).

Article 31.

Cette disposition apporte une correction technique.

Article 32.

Cette disposition apporte une correction technique.

Article 33.

Sans attendre la mise en œuvre de la réforme prévue par le présent projet de décret, la présente disposition modifie la législation actuellement en vigueur afin de prendre en compte les spécificités des écoles en dispositif d'ajustement.

Ainsi, à l'image de ce qui est prévu à l'article 6.2.3-8 en projet, la disposition introduite prévoit la possibilité pour le Gouvernement d'augmenter de cinq demi-jours supplémentaires maximum le quota de demi-jours de formation agencé sur une base obligatoire. Si le Gouvernement décide d'activer cette possibilité, ces demi-jours supplémentaires figureront parmi les supports et ressources permettant aux écoles ayant conclu un protocole de collaboration d'atteindre leurs objectifs d'ajustement.

Le cas échéant, ces demi-jours peuvent être assortis d'une suspension des cours selon les modalités fixées par le Gouvernement.

Article 34.

Dans un souci de souplesse et sans attendre la mise en œuvre de la réforme prévue par le présent projet de décret, ces dispositions augmentent à 18% (anciennement fixé à 5% pour le niveau micro et à 10 % pour les niveaux méso et macro) le pourcentage des frais de gestion et de secrétariat qui peut être imputé aux crédits affectés aux formations en cours de carrière.

Article 35.

Cette disposition apporte une correction technique à la suite du changement d'appellation : l'Institut de la Formation en cours de carrière (IFC) devient l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC).

Article 36.

Cette disposition apporte une correction technique : la formation en cours de carrière devient la formation professionnelle continue.

Article 37.

Cette disposition apporte une correction technique: la formation en cours de carrière devient la formation professionnelle continue.

Article 38.

Cette disposition apporte une correction technique à la suite du changement d'appellation : l'Institut de la Formation en cours de carrière (IFC) devient l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC).

Article 39.

Cette disposition apporte une correction technique à la suite du changement d'appellation : l'Institut de la Formation en cours de carrière (IFC) devient l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC).

Article 40.

Cette disposition apporte une correction technique (adaptation de la terminologie).

Article 41.

Cette disposition apporte une correction technique : les opérateurs de formation en cours de carrière deviennent les opérateurs de la formation professionnelle continue.

Article 42.

Cette disposition apporte une correction technique à la suite du changement d'appellation : l'Institut de la Formation en cours de carrière (IFC) devient l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC).

Article 43.

Cette disposition apporte des corrections techniques à la suite des différents changements d'appellation (par ex. la formation en cours de carrière devient la formation professionnelle continue et l'Institut de la Formation en cours de carrière (IFC) devient l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC)).

Article 44.

Cette disposition apporte une correction technique: les opérateurs de formation en cours de carrière deviennent les opérateurs de la formation professionnelle continue.

Article 45.

Cette disposition apporte une correction technique.

Article 46.

Cette disposition apporte une correction technique.

Article 47.

Cette disposition apporte une correction technique: la formation en cours de carrière devient la formation professionnelle continue.

Article 48.

Cette disposition apporte une correction technique à la suite du changement d'appellation : l'Institut de la Formation en cours de carrière (IFC) devient l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC).

Article 49.

Cette disposition apporte une correction technique (correction renvoi à la suite de l'abrogation des dispositions visées au niveau des décrets du 11 juillet 2002 relatifs à la formation en cours de carrière).

Article 50.

Cette disposition apporte une correction technique à la suite du changement d'appellation : l'Institut de la Formation en cours de carrière (IFC) devient l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC).

Article 51.

Le présent projet de décret confie une nouvelle mission aux Délégués au contrat d'objectifs, à savoir collecter et analyser les besoins de formation professionnelle

continue répondant à des besoins collectifs. Chaque année, la même démarche est réalisée pour les besoins nouveaux issus notamment des évaluations intermédiaires

Le décret du du 13 septembre 2018 portant création du Service général de pilotage des écoles et Centres psycho-médico-sociaux et fixant le statut des directeurs de zone et délégués au contrat d'objectifs est donc adapté en conséquence pour tenir compte de cette nouvelle mission.

Article 52.

Le présent projet de décret confie une nouvelle mission aux Délégués au contrat d'objectifs, à savoir collecter et analyser les besoins de formation professionnelle continue répondant à des besoins collectifs. Chaque année, la même démarche est réalisée pour les besoins nouveaux issus notamment des évaluations intermédiaires

Le décret du du 13 septembre 2018 portant création du Service général de pilotage des écoles et Centres psycho-médico-sociaux et fixant le statut des directeurs de zone et délégués au contrat d'objectifs est donc adapté en conséquence pour tenir compte de cette nouvelle mission.

Article 53.

Cette disposition apporte une correction technique à la suite du changement d'appellation : l'Institut de la Formation en cours de carrière (IFC) devient l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC).

Article 54.

Cette disposition apporte une correction technique (adaptation renvoi).

Article 55.

Cette disposition apporte une correction technique (adaptation renvoi).

Article 56.

Cette disposition apporte une correction technique à la suite du changement d'appellation : l'Institut de la Formation en cours de carrière (IFC) devient l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC).

Article 57.

Cette disposition apporte une correction technique à la suite du changement d'appellation : l'Institut de la Formation en cours de carrière (IFC) devient l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC).

Article 58.

Cette disposition apporte une correction technique: la formation en cours de carrière devient la formation professionnelle continue.

Article 59.

Cette disposition apporte une correction technique à la suite du changement d'appellation : l'Institut de la Formation en cours de carrière (IFC) devient l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC).

Article 60.

Cette disposition apporte une correction technique (adaptation renvoi).

Article 61.

Cette disposition apporte une correction technique: la formation en cours de carrière devient la formation professionnelle continue.

Article 62.

Cette disposition apporte une correction technique: la formation en cours de carrière devient la formation professionnelle continue.

Article 63.

Cette disposition apporte une correction technique: la formation en cours de carrière devient la formation professionnelle continue.

Article 64.

Cette disposition apporte une correction technique (correction renvoi à la suite de l'abrogation des dispositions pertinentes des décrets du 11 juillet 2002 relatifs à la formation en cours de carrière).

Article 65.

Cette disposition apporte des corrections techniques :

- la formation en cours de carrière devient la formation professionnelle continue ;
- le décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel des établissements d'enseignement fondamental ordinaire est remplacé par le Livre 6, Titre II, du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire.

Article 66.

Cette disposition apporte des corrections techniques :

- la formation en cours de carrière devient la formation professionnelle continue ;
- le décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel des établissements dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un Institut de la formation en cours de carrière est remplacé par le Livre 6, Titre II, du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire.

Article 67.

Cette disposition apporte une correction technique à la suite du changement d'appellation : l'Institut de la Formation en cours de carrière (IFC) devient l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC).

Article 68.

Cette disposition explicite le lien entre le soutien et l'accompagnement des membres de l'équipe éducative des écoles et le développement professionnel. Le soutien et l'accompagnement par les conseillers au soutien et l'accompagnement est complémentaire à la formation professionnelle continue. .

Article 69.

Cette disposition apporte des corrections techniques :

- l'Institut de la Formation en cours de carrière (IFC) devient l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC) ;
- le décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel des établissements d'enseignement fondamental ordinaire et le décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un Institut de la formation en cours de carrière sont remplacés par le Livre 6, Titre II, du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire.

Article 70.

Cette disposition apporte une correction terminologique : le décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel des établissements d'enseignement fondamental ordinaire et le décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un Institut de la formation en cours de carrière sont remplacés par le Livre 6, Titre II, du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire.

Article 71.

Cette disposition apporte une correction technique : l'Institut de la Formation en cours de carrière (IFC) devient l'Institut inter-réseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC).

Article 72.

Cette disposition complète les définitions générales du Code (Livre 1er) avec des notions qui apparaîtront dans les différents livres du Code.

Article 73.

Cette disposition apporte une correction technique s'agissant de faire référence au plan de formation des écoles (adaptation du renvoi).

Article 74.

Cette disposition apporte une correction technique: la formation en cours de carrière devient la formation professionnelle continue.

Article 75.

Cette disposition apporte une correction technique : la formation en cours de carrière devient la formation professionnelle continue.

Article 76.

Cette disposition adapte l'une des dispositions relatives à la suspension des cours liée à la formation professionnelle continue pour tenir compte de la réforme (enseignement fondamental).

Afin de rendre opérationnelle la possibilité de capitalisation des jours de formation pour les formations répondant à des besoins collectifs et dès lors la possibilité d'envisager des formations plus longues, il est prévu de pouvoir capitaliser les demi-jours de suspension sur 6 années. Ceci pourra se faire tout en veillant à ce que ces journées de suspension liées aux formations répondant à des besoins collectifs ne dépassent pas 5 jours de suspension. Une école pourrait très bien envisager par exemple de mobiliser 2 jours de suspension la 1ère et la 2ème année, 5 jours la 3ème année, 5 jours la 4ème et 2 jours la 5ème et 6ème année.

La présente disposition prévoit la possibilité de suspendre les cours durant cinq demi-jours supplémentaires par an pour permettre aux membres de l'équipe éducative des écoles en dispositif d'ajustement de suivre ces formations répondant à des besoins collectifs. Cependant, dans ce cas, pour l'enseignement fondamental ordinaire et l'enseignement spécialisé, les activités à caractère socio-culturel ou pédagogique doivent être organisées au bénéfice des élèves concernés par cette suspension. Ceci étant les élèves ne sont pas tenus à la fréquentation de l'école durant ces demi-jours. L'organisation de ces activités est donc obligatoire pour l'école mais la participation est facultative pour les élèves.

S'agissant de l'organisation de ces demi-jours de suspension, il est de bonne pratique pour les écoles d'informer les parents de ces jours de suspension de cours avec un délai de préavis raisonnable pour leur permettre de s'organiser et de trouver une solution de garde. A l'inverse et sauf circonstance exceptionnelle, une école ne peut annoncer une journée de suspension moins de cinq jours avant son organisation. Dans la mesure du possible, le calendrier prévisionnel des formations et des suspensions est communiqué aux parents dans les premières semaines de l'année scolaire. Dans cette perspective, ce calendrier prévisionnel gagnerait à être présenté aux acteurs de l'école au sein du Conseil de participation.

Lorsqu'un accueil des élèves est organisé, les activités à caractère socioculturel ou pédagogique qui sont organisées doivent être accessibles à tous et s'inscrire dans le respect des règles applicables en matière de gratuité (articles 1.7.2-1 et suivants du Code de l'enseignement).

Article 77.

Cette disposition adapte l'une des dispositions relatives à la suspension des cours liée à la formation professionnelle continue pour tenir compte de la réforme (enseignement secondaire).

Afin de rendre opérationnelle la possibilité de capitalisation des jours de formation pour les formations répondant à des besoins collectifs et dès lors la possibilité d'envisager des formations plus longues, il est prévu de pouvoir capitaliser les demi-jours de suspension sur 6 années. Ceci pourra se faire tout en veillant à ce que ces journées de suspension liées aux formations répondant à des besoins collectifs ne dépassent pas 5 jours de suspension. Une école pourrait très bien envisager par exemple de mobiliser 2 jours de suspension la 1ère et la 2ème année, 5 jours la 3ème année, 5 jours la 4ème et 2 jours la 5ème et 6ème année.

La présente disposition prévoit la possibilité de suspendre les cours durant cinq demi-jours supplémentaires par an pour permettre aux membres de l'équipe éducative des écoles en dispositif d'ajustement de suivre ces formations répondant à des besoins collectifs. Cependant, dans ce cas, pour l'enseignement fondamental ordinaire et l'enseignement spécialisé, les activités à caractère socio-culturel ou pédagogique doivent être organisées au bénéfice des élèves concernés par cette suspension. Pour le secondaire ordinaire, les cours peuvent être suspendus sans être conditionné à l'organisation de pareilles activités. Ceci étant les élèves ne sont pas tenus à la fréquentation de l'école durant ces demi-jours.

La présente disposition prévoit la possibilité de suspendre les cours durant cinq demi-jours supplémentaires par an pour permettre aux membres de l'équipe éducative des écoles en dispositif d'ajustement de suivre ces formations répondant à des besoins collectifs. Dans l'enseignement secondaire ordinaire, les cours peuvent être suspendus sans être conditionné à l'organisation d'activités à caractère socio-culturel ou pédagogique

S'agissant de l'organisation de ces demi-jours de suspension, il est de bonne pratique pour les écoles d'informer les parents de ces jours de suspension de cours avec un délai de préavis raisonnable pour leur permettre de s'organiser et de trouver une solution de garde. A l'inverse et sauf circonstance exceptionnelle, une école ne peut annoncer une journée de suspension moins de cinq jours avant son organisation. Dans la mesure du possible, le calendrier prévisionnel des formations et des suspensions est communiqué aux parents dans les premières semaines de l'année scolaire. Dans cette perspective, ce calendrier prévisionnel gagnerait à être présenté aux acteurs de l'école au sein du Conseil de participation.

Article 78.

Cette disposition adapte l'une des dispositions relatives à la suspension des cours liée à la formation professionnelle continue pour tenir compte de la réforme (enseignement spécialisé).

Cette disposition adapte l'une des dispositions relatives à la suspension des cours liée à la formation professionnelle continue pour tenir compte de la réforme (enseignement fondamental).

Afin de rendre opérationnelle la possibilité de capitalisation des jours de formation pour les formations répondant à des besoins collectifs et dès lors la possibilité d'envisager des formations plus longues, il est prévu de pouvoir capitaliser les demi-jours de suspension sur 6 années. Ceci pourra se faire tout en veillant à ce que ces journées de suspension liées aux formations répondant à des besoins collectifs ne dépassent pas 5 jours de suspension. Une école pourrait très bien envisager par exemple de mobiliser 2 jours de suspension la 1ère et la 2ème année, 5 jours la 3ème année, 5 jours la 4ème et 2 jours la 5ème et 6ème année.

La présente disposition prévoit la possibilité de suspendre les cours durant cinq demi-jours supplémentaires par an pour permettre aux membres de l'équipe éducative des écoles en dispositif d'ajustement de suivre ces formations répondant à des besoins collectifs. Cependant, dans ce cas, pour l'enseignement fondamental ordinaire et l'enseignement spécialisé, les activités à caractère socio-culturel ou pédagogique doivent être organisées au bénéfice des élèves concernés par cette suspension. Pour le secondaire ordinaire, les cours peuvent être suspendus sans être conditionné à l'organisation de pareilles activités. Ceci étant les élèves ne sont pas tenus à la fréquentation de l'école durant ces demi-jours.

La présente disposition prévoit la possibilité de suspendre les cours durant cinq demi-jours supplémentaires par an pour permettre aux membres de l'équipe éducative des écoles en dispositif d'ajustement de suivre ces formations répondant à des besoins collectifs. Cependant, dans ce cas, pour l'enseignement fondamental ordinaire et l'enseignement spécialisé, les activités à caractère socio-culturel ou pédagogique doivent être organisées au bénéfice des élèves concernés par cette suspension. Ceci étant les élèves ne sont pas tenus à la fréquentation de l'école durant ces demi-jours. L'organisation de ces activités est donc obligatoire pour l'école mais la participation est facultative pour les élèves.
S'agissant de l'organisation de ces demi-jours de suspension, il est de bonne pratique pour les écoles d'informer les parents de ces jours de suspension de cours avec un délai de préavis raisonnable pour leur permettre de s'organiser et de trouver une solution de garde. A l'inverse et sauf circonstance exceptionnelle, une école ne peut annoncer une journée de suspension moins de cinq jours avant son organisation. Dans la mesure du possible, le calendrier prévisionnel des formations et des suspensions est communiqué aux parents dans les premières semaines de l'année scolaire. Dans cette perspective, ce calendrier prévisionnel gagnerait à être présenté aux acteurs de l'école au sein du Conseil de participation.

Chapitre 4 – Dispositions abrogatoires

Article 79.

Le décret 24 décembre 1990 relatif à la formation continue et à la formation complémentaire des membres du personnel de certains établissements d'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux est abrogé.

Cette abrogation sera effective au 1er septembre 2022.

Article 80.

Le décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel des établissements d'enseignement fondamental ordinaire est abrogé.

Cette abrogation sera effective au 1er septembre 2022.

Durant l'année scolaire 2021-2022, la formation en cours de carrière restera organisée sur la base des décrets suivants :

1° le décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel des établissements d'enseignement fondamental ordinaire ;
2° le décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un institut de la formation en cours de carrière.

Durant cette même année scolaire 2021-2022, les thèmes et orientations prioritaires et les programmes généraux et annuels seront établis au regard des dispositions du Livre 6, Titre II, du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, telles qu'introduites par le présent projet de décret. Ceci signifie que les dispositions des décrets du 11 juillet 2002 portant sur la programmation de la formation en cours de carrière seront appliquées pour la dernière fois lors de l'année scolaire 2020-2021.

Article 81.

A la suite de la réforme portée par le présent projet de décret, la présente disposition abroge les articles 2 à 24 du décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un institut de la formation en cours de carrière.

Cette abrogation sera effective au 1er septembre 2022.

Durant l'année scolaire 2021-2022, la formation en cours de carrière restera organisée sur la base des décrets suivants :

1° le décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel des établissements d'enseignement fondamental ordinaire ;
2° le décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres

psycho-médico-sociaux et à la création d'un institut de la formation en cours de carrière.

Durant cette même année scolaire 2021-2022, les thèmes et orientations prioritaires et les programmes généraux et annuels seront établis au regard des dispositions du Livre 6, Titre II, du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, telles qu'introduites par le présent projet de décret. Ceci signifie que les dispositions des décrets du 11 juillet 2002 portant sur la programmation de la formation en cours de carrière seront appliquées pour la dernière fois lors de l'année scolaire 2020-2021.

Chapitre 5 – Dispositions transitoires

Article 82.

La présente disposition prévoit une année de transition (2021-2022) dans l'utilisation de l'appellation de l'Institut de la Formation en cours de carrière (IFC) qui est renommé par le présent décret « Institut inter-réseaux de la formation professionnelle continue (IFPC) ».

Article 83.

La présente disposition règle l'établissement progressif des plans de formation – nouvelle mouture – par les écoles.

La présente disposition prévoit que l'évaluation intermédiaire des contrats d'objectifs sera l'occasion d'implémenter ces nouveaux plans de formation, lesquels dureront jusqu'à l'échéance du contrat d'objectifs. Les premiers plans de formation ayant une durée de six années seront repris dans les contrats d'objectifs suivants.

Pour rappel, le plan de formation s'intègre au processus d'élaboration du plan de pilotage et de contractualisation. Partant, il fait l'objet d'un avis des organes locaux de concertation sociale en application de l'article 1.5.2-4 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire.

Pour les PMS, le plan de formation – nouvelle mouture- sera élaboré lors de la première contractualisation des CPMS avec le pouvoir régulateur.

Article 84.

Cet article veille à ce que toutes les écoles non affiliées aient conclu une convention de collaboration d'ici l'entrée en vigueur du décret

Article 85.

Afin de proposer un timing réaliste et un travail de qualité à initier, cet article prévoit un dispositif transitoire pour tout ce qui relève du pilotage de la formation et notamment de l'analyse des besoins de formation.

Le processus est mis en place en se focalisant sur un thème d'actualité à savoir l'utilisation du numérique dans l'enseignement. Ceci permettra une expérimentation du processus de pilotage et du travail du CoFoPro (ex. l'articulation entre les niveaux de formation et la prise en compte de l'analyse des besoins faite par le CINE).

Tableau n° 3- processus relatif à l'année transitoire

Processus d'élaboration des programmes de formations - année transitoire			Acteurs	durée
2021				
Le processus est expérimenté pour le programme de 2022-2023 sur une seule thématique spécifique qui est l'utilisation du numérique dans l'enseignement				
avant le 17/04	1	(a) Analyse des besoins inscrits dans les plans de formation des CO des vagues 1 et d'une partie des vagues 2 (environ 350 possible) par les DCO / DZ (+ par WBE et les FPO) a minima sur la thématique de l'utilisation du numérique dans l'enseignement (b) Transmissions des besoins de formations au CoFoPro par - les DCO/DZ; WBE & les FPO; - le CSEM; le CINE et autres acteurs éventuels (recherche)	DCO - DZ WBE & FPO	3 mois
avant le 17/05	2	Articulation des différents besoins transmis et analyse selon les niveaux IR / R par le CoFoPro - transmission de cette analyse à l'IFPC, à WBE et à chacune des FPO.	CoFoPro	1 mois
avant le 18/06	3	Envoi des axes et sujets de formation qui traduisent la thématique par l'IFPC d'une part, par WBE et chacune des FPO d'autre part au CoFoPro	IFPC / WBE & FPO	1 mois
avant le 15/09	4	Débat de la cohérence et de la complémentarité (en ce compris priorisation et planification éventuelles) proposés par l'IFPC, WBE et chacune des FPO ; formule un avis qu'il transmet à la CoPI	CoFoPro	1,5 mois (sans congé été)
avant le 15/10 (délai actuel)	5	Envoi par la CoPi au GCF de son avis sur le thème et ses orientations prioritaires	CoPi	1 mois
avant le 15/11	6	Orientations et thèmes prioritaires 2021-22 continuent à s'appliquer + AGCF pour ce qui concerne le numérique	Gouvernement	1 mois
2022				
avant le 15/02	7	Avis COPI sur les programmes	CoPi	3 mois idem actuellement
avant le 1/04	8	Approbation des programmes par le Gouvernement	Gouvernement	1,5 mois idem actuellement

Chapitre 6– Dispositions finales

Article 86.

Cette disposition prévoit une évaluation de la mise en œuvre du présent décret.

Article 87.

La présente disposition fixe l'entrée en vigueur de certaines dispositions au 1er janvier 2021 afin de permettre la préparation du nouveau pilotage de la formation et la programmation des thèmes et orientations prioritaires en vue de l'année scolaire 2022-2023.

Pour rappel, durant l'année scolaire 2021-2022, la formation en cours de carrière restera organisée sur la base des décrets suivants :

1° le décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel des établissements d'enseignement fondamental ordinaire ;

2° le décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un institut de la formation en cours de carrière.

Durant cette même année scolaire 2021-2022, les thèmes et orientations prioritaires et les programmes généraux et annuels seront établis au regard des dispositions du Livre 6, Titre II, du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, telles qu'introduites par le présent projet de décret. Ceci signifie que les dispositions des décrets du 11 juillet 2002 portant sur la programmation de la formation en cours de carrière seront appliquées pour la dernière fois lors de l'année scolaire 2020-2021.

Par ailleurs, la présente disposition prévoit également une entrée en vigueur au 1er janvier 2021 pour les articles 5, 6, 33 et 34. Pour rappel, dans un souci de souplesse et sans attendre la mise en œuvre de la réforme prévue par le présent projet de décret, ces dispositions :

- prévoient la possibilité pour le Gouvernement d'augmenter de cinq demi-jours supplémentaires maximum le quota de demi-jours de formation agencé sur une base obligatoire pour les écoles ayant conclu un protocole de collaboration. Le cas échéant, ces demi-jours peuvent être assortis d'une suspension des cours selon les modalités fixées par le Gouvernement (articles 5 et 33);
- augmentent à 18% (anciennement fixé à 5% pour le niveau micro/établissement et à 10 % pour les niveaux méso/réseau ou PO et macro ou interréseaux) le pourcentage des frais de gestion et de secrétariat qui peut être imputés aux crédits affectés aux formations en cours de carrière (articles 6 et 34).

Article 88.

La présente disposition fixe l'entrée en vigueur de certaines dispositions au 1er septembre 2021 :

- Pour les dispositions modificatives touchant à l'IFPC ;
- Pour les dispositions utiles à la programmation des formations en vue de l'année scolaire 2022-2023.

Pour rappel, durant l'année scolaire 2021-2022, la formation en cours de carrière restera organisée sur la base des décrets suivants :

1° le décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel des établissements d'enseignement fondamental ordinaire ;
2° le décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un institut de la formation en cours de carrière.

Durant cette même année scolaire 2021-2022, les thèmes et orientations prioritaires et les programmes généraux et annuels seront établis au regard des dispositions du Livre 6, Titre II, du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement

secondaire, telles qu'introduites par le présent projet de décret. Ceci signifie que les dispositions des décrets du 11 juillet 2002 portant sur la programmation de la formation en cours de carrière seront appliquées pour la dernière fois lors de l'année scolaire 2020-2021.

Article 89.

La présente disposition fixe l'entrée en vigueur du décret.

Caroline DESIR,
Ministre de l'Education

AVANT-PROJET DE DÉCRET PORTANT LE LIVRE 6 DU CODE DE L'ENSEIGNEMENT FONDAMENTAL ET DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE ET PORTANT LE TITRE RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES MEMBRES DE L'EQUIPE EDUCATIVE DES ECOLES ET DES MEMBRES DU PERSONNEL TECHNIQUE DES CENTRES PMS

Exposé des motifs

Depuis 2002, la formation en cours de carrière des personnels de l'enseignement fondamental et secondaire ordinaire et spécialisé est régie par deux décrets distincts : l'un visant l'enseignement fondamental ordinaire et l'autre visant l'enseignement secondaire ordinaire, l'enseignement spécialisé et les CPMS[i].

Dans un souci de cohérence du système éducatif, dans la perspective du développement d'un tronc commun et d'une école inclusive, il paraît pertinent d'organiser la formation en cours de carrière des personnels de l'enseignement via un décret unique lequel, toujours dans un souci d'une plus grande cohérence et d'une meilleure lisibilité, est inséré dans le Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire. En cela, le présent avant-projet de décret poursuit le travail de codification initié par le décret du 3 mai 2019 portant les livres 1er et 2 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, et mettant en place le tronc commun (voir *infra*).

Cet avant-projet de décret vise prioritairement à renforcer, à améliorer et à dynamiser la formation professionnelle continue des membres de l'équipe éducative des écoles et des membres du personnel technique des CPMS.

Il a été élaboré principalement sur base des propositions pour la formation en cours de carrière reprises par l'avis n°3 du Groupe central du Pacte pour un Enseignement d'excellence. Il puise également ses fondements dans les réalités vécues dans la mise en oeuvre des décrets de 2002 et dans la « Note bilan des 10 ans de la formation », adoptée par la Commission de Pilotage en février 2013.

Il prend en compte un certain nombre des réflexions et observations recueillies à l'occasion des travaux participatifs du Pacte[2].

Il ne concerne pas la formation initiale des directeurs, des directeurs de zone/délégués au contrat d'objectif, des inspecteurs ou encore des conseillers au soutien et à l'accompagnement.

Faire de la formation un axe essentiel de l'école comme organisation apprenante

Dans le cadre des travaux du Pacte, la formation en cours de carrière constitue une dimension essentielle de l'évolution du métier d'enseignant. Le Pacte a particulièrement mis en avant que la vision statique du métier, où l'on acquiert une fois pour toutes des connaissances et compétences valables durant toute la carrière, était dépassée. Les implications de cette transformation ont été pointées : l'importance de la formation continue, du souci de saisir les enjeux de l'enseignement dans un esprit de recherche durant toute la carrière, l'impact sur le statut et sur la charge qui sont susceptibles de se modifier au fil de la carrière, l'importance pour l'enseignant de développer pour lui-même les attitudes, les compétences et les

connaissances qu'il enseigne à ses élèves, etc. Cette capacité des enseignants à renouveler leurs compétences en cours de carrière repose, certes sur une formation initiale renforcée, mais aussi sur une formation continue de haut niveau. Ce faisant, la formation professionnelle continue apparait comme un axe essentiel du modèle de l'école comme « organisation apprenante », qui repose également sur le développement du travail collaboratif, du leadership pédagogique et de l'évaluation formative.

Une première étape de la concrétisation des orientations du Pacte a consisté, dans le cadre du décret du 14 mars 2019[3], à reconnaitre la formation en cours de carrière comme partie intégrante de la nouvelle organisation du travail des enseignants, et à l'intégrer aux dimensions essentielles de celle-ci. Cette première étape de concrétisation des orientations du Pacte doit cependant s'appuyer sur une réforme plus large de la formation en cours de carrière, y compris ses dimensions organisationnelles et son pilotage, qui est l'objet de l'avant-projet de décret soumis au Gouvernement.

Un moyen pour améliorer la qualité de l'enseignement

L'Avis n°3 met clairement en évidence que la formation professionnelle continue des personnels de l'enseignement est un « *levier de changement important* » (p. 162), un moyen pour améliorer la qualité de l'enseignement au bénéfice des élèves et de leurs apprentissages, en répondant aux objectifs d'amélioration du système éducatif et aux objectifs spécifiques des écoles et des CPMS.

Le métier est en effet par nature évolutif (Avis n°3, p. 162). L'avant-projet de décret réaffirme la formation comme un devoir mais aussi un droit. Dans le cadre d'une enquête menée avec des enseignants, très peu d'enseignants estiment ne pas avoir besoin de formation continue (1% des 930 personnes répondants à cette question) [4].

Dès lors, l'avant-projet de décret est l'expression d'une volonté de faire de la formation continue un soutien solide des équipes face aux changements et aux défis de l'école du 21e siècle : par exemple, la nécessité d'une lutte accrue contre les inégalités scolaires, la nécessité de s'approprier les évolutions du système éducatif[5], l'évolution vers un métier de plus en plus collectif dans un environnement technologique de plus en plus prégnant, la nécessité de développer au sein des écoles et des CPMS de nouveaux modes de fonctionnement tels que le travail collaboratif, l'accompagnement personnalisé des élèves, etc.

Des journées supplémentaires peuvent être organisées, sur base de la décision du Gouvernement, en lien avec les besoins institutionnels.

Dans un contexte de développement professionnel

La formation professionnelle continue est un des moyens pour que les membres du personnel de l'enseignement puissent se professionnaliser et développer tout au long de leur parcours leurs compétences et attitudes et « *enrichir et transformer leur identité professionnelle* » (Donnay et Charlier, 2006, p.13)[6]. Ce décret s'inscrit donc dans la perspective du développement professionnel tel que le définit Mukamurera (2014)[7]: « *processus graduel d'acquisition et de transformation des compétences et des composantes identitaires conduisant progressivement les individus et les collectivités à améliorer, enrichir et actualiser leur pratique, à agir avec efficacité et efficience dans les différents rôles et responsabilités professionnelles qui leur incombent, à atteindre un nouveau degré de compréhension de leur travail et à s'y sentir à l'aise* » (p.12).

C'est pour souligner cette dimension que l'avant-projet de décret a opté pour la terminologie suivante : « formation professionnelle continue », utilisée d'ailleurs dans l'ensemble des études internationales.

La majorité des participants aux focus-groupes menés dans le cadre des travaux participatifs préliminaires à l'avis n°3 s'accordent sur le fait que la formation en cours de carrière est essentielle pour assurer le développement professionnel des membres du personnel via le développement ou la mise à niveau des compétences[8].

La formation vise aussi à mobiliser les acteurs tant en équipe que personnellement et à les aider à acquérir davantage de légitimité.

Des articulations entre les besoins du terrain et les besoins liés aux orientations du système éducatif et entre les besoins collectifs et personnalisés

Il est important que l'offre de formation soit enracinée dans les réalités des professionnels à la fois individuellement et collectivement. Les professionnels doivent pouvoir y trouver du sens. L'offre de formation doit aussi accompagner les évolutions du système éducatif et les orientations du pouvoir régulateur.

C'est dans cette perspective que l'avant-projet de décret veut articuler la réponse aux besoins du terrain avec la réponse aux besoins liés aux orientations du système. S'agissant des besoins du terrain, la volonté est aussi d'articuler les formations répondant aux besoins collectifs des équipes de l'école/du centre et les formations laissées au libre choix des enseignants pour répondre à leurs besoins personnalisés. Ces dernières devraient permettre de prendre en compte les besoins de chaque acteur (en termes de parcours, de fonction, de mission ou d'étape dans la carrière).

C'est dans ce cadre qu'est mis en place le projet personnel de formation, intégré dans le portfolio. Ce dispositif doit permettre à l'enseignant d'être acteur de sa démarche de professionnalisation. Il en est de même pour le dossier de développement professionnel (portfolio) envisagé dans une visée développementale à savoir d'apprentissage tout au long de la carrière pour offrir au membre du personnel notamment la possibilité d'engranger des traces des acquis de ses formations, de soutenir la réflexivité et d'établir des liens avec sa pratique. La volonté est qu'il puisse être un outil structurant du processus formatif.

Prise en compte du nouveau modèle de gouvernance

L'avant-projet de décret tient compte des implications que le nouveau modèle de gouvernance et de pilotage des écoles a sur la manière dont sont définis les besoins de formation. Dans chaque école, chaque centre, l'équipe et la direction co-construisent en effet un plan de formation, en lien avec leur plan de pilotage/contrat d'objectifs. Le plan de formation constituera un vrai levier de changement à condition que sa construction et sa mise en œuvre relève d'une analyse approfondie des besoins collectifs de compétences à développer.

La collecte des besoins de formation, en lien avec les compétences professionnelles à développer ou à renforcer pour rencontrer les objectifs spécifiques que l'école ou le centre s'est fixés dans le cadre de son contrat d'objectifs (en lien avec les objectifs d'amélioration du système éducatif[9]) devrait permettre un meilleur ajustement de l'offre de formation aux besoins du terrain. Une des limites mise en évidence dans les focus-groupes[10] était que les enseignants estimaient qu'ils étaient trop rarement consultés et que leurs besoins réels étaient peu pris en compte.

De nouveaux acteurs entrent en ligne de compte dans la remontée au pouvoir régulateur de ces besoins de formation. Il s'agit notamment des délégués aux contrats d'objectifs (DCO), des directeurs de zone (DZ) et du délégué coordonnateur (DC).[11].

La formation professionnelle continue conçue dans un continuum du processus entamé en FIE

La formation professionnelle continue (FPC) vient en continuité et en complémentarité avec la formation initiale des enseignants.

L'avant-projet de décret vise explicitement à jeter des ponts entre ces deux types de formation.

Un des objectifs de la formation professionnelle continue des membres de l'équipe éducative des écoles est précisément de poursuivre le développement des compétences professionnelles entamé lors de la formation initiale. Pour opérationnaliser ce continuum, les compétences à travailler retenues par l'avant-projet de décret sont celles du décret FIE, enrichie des dimensions du métier d'enseignant mises en évidence par l'avis n° 3 du Pacte pour un Enseignement d'excellence (dimension collective, institutionnelle, organisateur et accompagnateur des apprentissages, acteur social et culturel)[12].

La formation professionnelle continue accordera une attention particulière au moment de l'insertion professionnelle à la formation des débutants. Nous savons en effet que le taux d'enseignants qui abandonnent la carrière durant les cinq premières années est très élevé (35,6 %) et que « *plus de la moitié de ces sorties s'effectue endéans la première année de noviciat* ». (Delvaux et al., 2013, p. 137)[13]. Pour plus de cohérence et de complémentarité avec la FIE, il conviendrait de déterminer les éléments incontournables requis pour débuter le métier d'enseignant et ceux qui peuvent être acquis en cours de carrière, notamment parce que leur appropriation nécessite d'être déjà actif dans le métier. Dans ce contexte, l'analyse des besoins de formations relatifs aux novices devra être particulièrement soignée.

Pour favoriser l'articulation entre FIE et FPC, l'avant-projet de décret prévoit d'associer des représentants de la FIE au dispositif de pilotage de la FPC et précisément qu'un représentant de l'ARES puisse participer à l'instance qui instruit les dossiers en lien avec la formation professionnelle continue. Par ailleurs, il est prévu que le modèle de portfolio qui peut être mobilisé dans l'ensemble du parcours soit co-construit avec la COCOFIE.

En outre, l'avant-projet de décret apporte de l'ouverture possible sur les modalités de formation mais aussi sur la prise en compte de bénéficiaires de formation externes. On pourrait dès lors envisager, par exemple, des co-formations d'acteurs des différents niveaux de formation (ex. maîtres-assistants, maîtres de formation pratique et maîtres de stage).**Et en complémentarité avec l'accompagnement**

La formation et l'accompagnement doivent être envisagés en complémentarité dans le cadre du développement professionnel des équipes et des membres du personnel. Ils visent tous les deux notamment l'amélioration des pratiques et ont tous les deux des effets formatifs. Ils prennent tous deux en compte l'activité du professionnel. Ils sont complémentaires car l'accompagnement est un dispositif qui doit notamment permettre d'aider le participant/l'équipe éducative à transférer les acquis des formations, initiale comme continue, à ancrer les apprentissages de la formation dans leurs pratiques quotidiennes et à les utiliser, les mettre en œuvre sur le terrain.

Ainsi, l'article 4 du décret du 28 mars 2019 relatif aux cellules de soutien et d'accompagnement de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française et au statut des conseillers au soutien et à l'accompagnement énonce-t-il déjà «*Dans le cadre des missions visées au présent article, les Cellules de soutien et d'accompagnement veillent à assurer l'implémentation des démarches entreprises pendant la formation en cours de carrière »*.

Les conseillers au soutien et à l'accompagnement peuvent aussi mobiliser les acquis des formations suivies pour aider les bénéficiaires de formation à analyser des situations de leur quotidien, à rebondir sur les difficultés qu'ils rencontrent, sur des incidents critiques.

La spécificité de l'accompagnement du membre du personnel ou de l'équipe éducative est que l'accompagnateur rejoint ceux qu'il accompagne sur « leur » terrain, en prenant en compte les spécificités du contexte particulier de l'école et qu'il s'agit d'un appui personnalisé (ex. en fonction des objectifs que l'école s'est fixés, prise en compte des problèmes rencontrés). Le travail conjoint se réalise en contexte. Des conseils, des recommandations, un guidage spécifiques à ce contexte pourront se faire dans ce cadre.

Un pilotage de la formation

Un des enjeux de cet avant-projet de décret est également de doter le système éducatif d'un réel pilotage de la formation professionnelle continue et de garantir une régulation et une cohérence de l'offre (Avis n°3, p. 168). Ceci se traduit notamment dans la mise en place d'un Conseil de la formation professionnelle continue, organe de concertation opérationnel chargé d'instruire le dossier à différents niveaux pour la Commission de pilotage, que ce soit en termes :

- ✓ d'analyse des besoins ;
- ✓ des priorités de formation à identifier et à planifier à long terme en lien notamment avec les travaux du Pacte ou avec un diagnostic lié au système ou avec des lignes de force issues des recherches ;
- ✓ des modalités de formation à valider ;
- ✓ des indicateurs de suivi à mettre en place ;
- ✓ de respect de la complémentarité Inter-réseaux/Réseaux ;
- ✓ etc.

L'avant-projet de décret envisage, à la lumière de ce qui est mentionné dans l'avis n°3 (p. 170) que l'organisation de la formation continuée des enseignants se fait à travers deux grands types d'opérateurs:

- inter-réseaux (objectifs d'amélioration du système éducatif et, le cas échéant des objectifs particuliers, dispositifs à concevoir de la même manière pour toutes et tous) ;
- réseaux (projet éducatif et pédagogique).

Les deux niveaux répondent aux besoins collectifs de formation exprimés par chaque école et chaque CPMS organisé ou subventionné par la Communauté française dans son plan de formation. La collecte des besoins exprimés par les écoles et les CPMS doit permettre un meilleur ajustement de l'offre de formation aux besoins du terrain. L'école/ le CPMS est l'unité à partir de laquelle la planification de la formation de l'équipe éducative va se faire. Le recours à ces deux grands types d'opérateurs est aussi important en termes de pilotage et de garantie de qualité.

En outre, pour les besoins spécifiques, un processus est envisagé pour la prise en charge par les Fédérations de pouvoirs organisateurs de l'organisation et du financement des formations particulières demandées par une école dont il serait avéré que ces besoins spécifiques liés à son plan de formation ne seraient pas couverts par l'éventail des formations inter-réseaux ou réseaux. Par ailleurs, il est prévu que des initiatives de formations par et entre pairs telles que des communautés d'apprentissage puissent être validées après avis de la Commission de pilotage, se basant elle-même sur l'avis du Conseil de la formation professionnelle continue.

Ce pilotage implique néanmoins aussi d'arriver à une réelle articulation, une complémentarité et une cohérence entre les organismes de formation inter-réseaux et réseaux et à une meilleure explicitation des domaines d'intervention de chacun.

D'autre part, l'avant-projet de décret met en place le recours à une évaluation externe visant à assurer une analyse transversale de la démarche qualité mise en place par chacun des organismes de formation professionnelle continue. Il s'agit d'une nouveauté mais qui devrait permettre aussi d'augmenter la qualité des formations proposées. Par ailleurs, les acteurs de la formation seront amenés à co-construire ensemble un référentiel d'évaluation.

Ce pilotage du processus formatif (notamment en termes de suivi visant un transfert des acquis de la formation ou d'appropriation en fonction des contextes spécifiques des équipes éducatives) n'est pas à envisager uniquement au niveau du pouvoir régulateur mais aussi au niveau de chaque école et de chaque centre.

La direction d'une école ou d'un CPMS a un rôle crucial à jouer pour soutenir et piloter de manière continue le processus formatif de ses équipes, ne fût-ce que par son attitude positive face au changement, par la valorisation de la formation continue ou encore comme facilitateur du partage entre les membres du personnel novices et expérimentés. Ceci étant, il est indispensable que les directions exercent un vrai leadership en la matière et que soient organisé à cette fin un accompagnement des directions ou des personnes à qui la responsabilité de cette mission est déléguée.

<u>De nouvelles modalités de formation et des formations dans la durée</u>

L'avant-projet de décret veut donner la possibilité d'organiser la formation selon des modalités autres que la formation en présentiel, parfois innovantes tels que l'e-learning, la formation en immersion dans d'autres écoles, d'autres niveaux, dans d'autres régions pour aller voir des innovations ou d'autres réalités, le partage et l'analyse de pratiques, l'accompagnement individuel des personnes qui entrent dans le métier, etc. Cette demande émane aussi des résultats des focus groupes.

Le texte proposé réaffirme la nécessité de travailler avec les formés leur posture réflexive et le développement de leur jugement professionnel afin qu'ils soient préparés à choisir les stratégies les plus adéquates face à des situations rencontrées (Dupriez, 2015)[14]. Il donne la possibilité de reconnaître la recherche comme un processus formatif et laisse la validation possible d'autres modalités sous la responsabilité de la Commission de pilotage.

Il vise également à accorder de la souplesse et à rendre possible à tous les niveaux un étalement des formations sur plusieurs années scolaires, précisément une capitalisation des formations possible sur 6 années.

Le programme général de la formation est aussi prévu pour 6 années afin que le membre du personnel puisse envisager la planification de ses formations dans le temps et soit dans un développement professionnel progressif.

Cela favorisera l'organisation de dispositifs de formations plus longs et inscrits dans la durée, en alternance avec le travail sur le terrain, permettant davantage l'appropriation des acquis de formation dans les contextes des apprenants. Dans le cadre de certains objets de formation, cela s'avère important. C'est d'ailleurs un des éléments d'amélioration pointé par les focus groupes.

<u>Des ouvertures par rapport au public-cible</u>

Enfin, des ouvertures sont envisagées dans l'avant-projet de décret par rapport au public-cible afin de permettre à d'autres publics en lien avec les écoles/centres de se former conjointement sur des thématiques pour lesquelles cela s'avérerait pertinent. Des enseignants qui se trouvent entre deux intérims pourraient suivre aussi des formations répondant à des besoins personnalisés ou finaliser des formations répondant à des besoins collectifs.

Poursuite des travaux de codification de la législation scolaire

Comme l'indiquait l'exposé des motifs du décret du 3 mai 2019 portant les livres 1er et 2 du Code de l'Enseignement fondamental et de l'Enseignement secondaire, et mettant en place le tronc commun, l'élaboration de ce Code est réalisée sur base de la technique de la « législation en modules » : les différentes parties du Code seront insérées au fur et à mesure par le biais des différents décrets, en fonction de l'avancement des travaux de codification et de la mise en œuvre du Pacte pour un Enseignement d'excellence15.

Dans l'idéal, il eût sans doute été préférable d'adopter un texte unique reprenant l'ensemble du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire. Néanmoins, au vu du niveau de complexité de notre législation scolaire, il parait inconcevable de rédiger et d'adopter un Code rassemblant un tel matériau en une seule fois.

Si la technique de la « législation en modules » présente l'inconvénient d'insérer dans le Code de l'enseignement des modules législatifs de manière disparate, ces modules n'en seront pas moins complets et cohérents au regard de la matière codifiée. Par-là, il s'agit de répondre au besoin légitime de clarté et de lisibilité de notre législation scolaire durant cette période de codification. Outre son caractère réaliste, ce phasage offre à la fois l'avantage d'obtenir rapidement des résultats concrets (création du Code), d'étaler dans le temps la charge de travail, et de laisser le temps aux différents intervenants de mener une réflexion approfondie sur la révision de la règlementation et la mise en œuvre du Pacte pour un Enseignement d'excellence.

Rappelons qu'à terme, le Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire devrait comprendre sept livres agencés de la manière suivante :

- Livre 1er : Dispositions générales[16] ;
- Livre 2 : Du Tronc commun[17] ;
- Livre 3 : Du degré supérieur de l'enseignement secondaire ;
- Livre 4 : De l'enseignement spécialisé ;
- Livre 5 : De l'organisation des écoles ;
- Livre 6 : Dispositifs transversaux ;
- Livre 7 : Dispositions finales.

Cette projection pourra évidemment évoluer au gré des travaux de codification, notamment pour répondre à l'objectif de simplification et de clarification de notre législation scolaire.

Pour l'heure, le présent avant-projet de décret crée, au sein du Code, un Livre 6 « Dispositifs transversaux » et insère, au sein de ce dernier, un Titre relatif à la formation professionnelle continue. À terme, ce sixième livre sera complété par une série de dispositifs transversaux qui ne concernent pas l'ensemble des élèves, mais dépassent la division en niveaux (fondamental/secondaire) ou types d'enseignements (ordinaire/spécialisé). Il pourrait notamment s'agir des centres psycho-médico-sociaux, des dispositifs favorisant le bien-être des jeunes à l'école, de l'accrochage scolaire, de la prévention de la violence à l'école, et du dispositif d'accueil des élèves primo-arrivants.

[i] Décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel des établissements d'enseignement fondamental ordinaire et décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans

l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un institut de la formation en cours de carrière

[2] Van Nieuwenhoven, C. et al (2016) « *Rapport final des focus groupes du Pacte (élaboration) organisés à Lessines, Bruxelles et Liège* » (Formation et revalorisation des enseignants)
Sonecom (2016) « *Elaboration du Pacte – Enquête réalisée auprès des acteurs de l'enseignement* »

[3] Cf. art. 2, § 1er, 4°.

[4] Sonecom (2016) « *Elaboration du Pacte – Enquête réalisée auprès des acteurs de l'enseignement* ». Cette étude est basée sur un échantillon total de 989 enseignants tirés aléatoirement dans 350 établissements représentatifs de la distribution de ceux-ci dans la population globale sur les critères de localisation géographique, de type et de niveaux d'enseignement (réalisé en ligne entre le 16/02/2016 et le 04/03/2016 ; marge d'erreur = 3.1 %).

[5] Ainsi, avec l'entrée en vigueur du tronc commun renforcé, des formations sont mises en place pour que les membres du personnel de l'enseignement puissent s'approprier les nouveaux référentiels et en comprendre les enjeux.

[6] Donnay, J., & Charlier, E. (2006). *Apprendre par l'analyse des pratiques. Initiation au compagnonnage réflexif***.** Namur : Presses universitaires de Namur.

[7] Mukamurera, J. (2014). Le développement professionnel et la persévérance en enseignement. Éclairage théorique et état des lieux. In L. Portelance, S. Martineau, S. & J. Mukamurera. (Ed.), Développement et persévérance professionnels en enseignement. Oui mais comment? Québec : Les presses de l'Université du Québec.

[8] Les conclusions évoquées dans ce paragraphe renvoient à 3 focus-groupes menés dans trois régions différentes en janvier et mars 2016 (Van Nieuwenhoven, C. et al (2016)). Ceux-ci ont réuni 39 participants (18 instituteurs primaires, 10 enseignants du secondaire et 11 personnes présentant des profils variés (HEP, directions, médiateurs, etc.)).

[9] Cf. Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, art.1.5.2-2.

[10] Déjà cité- note 7

[11] Cf. Décret du 13 septembre 2018 portant création du Service général de pilotage des écoles et Centres psycho-médico-sociaux et fixant le statut des directeurs de zone et délégués au contrat d'objectifs

[12] Cf. Avis n°3, pp. 149-150.

[13] Delvaux, B. , Desmarez, P. , Dupriez, V., Lothaire, S. & Veinstein, M. (2013). Les enseignants débutants en Belgique francophone : Trajectoires, conditions d'emploi et positions sur le marché du travail. *Les Cahiers de recherche du Girsef*, 92. ffhal-00978999f

[14] Dupriez, V. (2015). *Peut-on réformer l'école ?* LLN : De Boeck.

[15] Cette méthodologie s'inspire de celle utilisée par le législateur fédéral pour élaborer le Code de droit économique (voy. notamment les explications de l'exposé des motifs du projet de loi introduisant le Code de droit économique : Doc. parl., Chambre, 2012-2013, n° 2543 – 1).

[16] Ce livre a été créé par le décret du 3 mai 2019 *portant les livres 1er et 2 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, et mettant en place le tronc commun*.

[17] Idem.

Caroline DESIR,
Ministre de l'Education