

[Décret relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation et des experts de l'enseignement de promotion sociale]¹

D. 30-06-1998

M.B. 01-09-1998

modifications :

D. 30-04-2009 - M.B. 30-06-2009

D. 17-12-2009 - M.B. 12-02-2010

D. 20-06-2013 - M.B. 23-07-2013

D. 09-02-2017 - M.B. 09-03-2017

D. 20-07-2023 - M.B. 22-11-2023

Le Conseil de la Communauté française a adopté et Nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit :

Chapitre Ier. - Des dispositions générales

Article 1^{er}. - Le présent décret règle la formation en cours de carrière [et le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles]² des membres du personnel directeur et enseignant et des membres du personnel auxiliaire d'éducation [et des experts]³ de l'enseignement de promotion sociale organisé ou subventionné par la Communauté française.

Il s'applique également aux membres du personnel non statutaire des mêmes catégories de fonction.

Article 2. - Pour l'application du présent décret, on entend par « formation en cours de carrière », toute activité de formation qui a pour objet l'entretien, le perfectionnement ou l'actualisation des compétences des membres du personnel visé à l'article 1^{er}.

La formation en cours de carrière comprend également des activités permettant aux membres du personnel dont la formation initiale ne répond plus aux exigences de la fonction ou à l'offre d'enseignement, d'acquérir les compétences nécessaires soit à l'exercice de leur fonction, soit à l'exercice d'une autre fonction dans l'enseignement.

[Article 2.2. -]⁴ §1^{er}. Le bénéficiaire de formation peut consigner dans un dossier de développement professionnel intitulé « portfolio » les éléments de la formation professionnelle continue qui le concernent.

Le portfolio est un outil de développement professionnel constitué sur base volontaire par le membre du personnel chargé de cours et qui lui est propre.

¹ Intitulé modifié par le décret du 20 juillet 2023

² Ajouté par le décret du 20 juillet 2023

³ Ajouté par le décret du 20 juillet 2023

⁴ Ajouté par le décret du 20 juillet 2023



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.

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

1° la première partie concerne le projet personnel de formation du membre du personnel.

Elle comporte les volets suivants :

a) les compétences professionnelles attendues en fonction de la charge occupée, et tout particulièrement celles qui sont visées dans le plan de développement des compétences professionnelles du membre du personnel ou dans le plan d'accompagnement individualisé et pour lesquelles des actions de formation sont nécessaires ;

b) l'ensemble des formations, recueillies dans l'offre de formation en cours de carrière ouverte aux membres du personnel de l'enseignement de promotion sociale prévue par le présent décret auxquelles le membre du personnel a participé ou participera, ainsi que les attestations de fréquentation des formations en cours de carrière suivies ;

c) l'ensemble des formations ou outils que le membre du personnel aura identifié seul ou avec le directeur ou son délégué, ou avec l'aide d'un conseiller pédagogique ou d'un collègue susceptibles de lui permettre de travailler les compétences professionnelles attendues identifiées au point a) ;

d) L'ensemble des outils de formation ainsi constitué est organisé en un ensemble cohérent de parcours de formation au regard des compétences professionnelles attendues.

2° la seconde partie concerne le cheminement du développement professionnel du membre du personnel.

Cette partie permet au membre du personnel d'y consigner notamment les traces qu'il juge utiles et pertinentes relatives à sa trajectoire de développement des compétences professionnelles.

3° la troisième partie reprend les traces expérientielles des compétences développées et acquises par le membre du personnel.

Cette partie vise à valoriser les compétences développées tout au long du plan de développement des compétences professionnelles ou du plan d'accompagnement individualisé.

§3. Le membre du personnel décide d'utiliser ou de ne pas utiliser son portfolio comme support dans le cadre de son entretien de développement professionnel, de son plan de développement des compétences professionnelles, de son plan d'accompagnement individualisé, de son évaluation tels que prévus dans le cadre du mécanisme de soutien, de développement des compétences professionnelles et d'évaluation des membres du personnel de l'enseignement. Le directeur ou son délégué doit

accepter le choix du membre du personnel d'utiliser ou non son portfolio lors de cet échange.

Dans le cadre du développement de ses propres compétences professionnelles, le Directeur décide d'utiliser ou de ne pas utiliser son portfolio comme support lors de ses échanges avec son pouvoir organisateur. Le pouvoir organisateur doit accepter le choix du directeur d'utiliser ou non son portfolio lors de cet échange.

§4. Le contenu du portfolio est adapté et remis à jour de manière régulière.

Un seul portfolio est constitué par le membre du personnel et concerne l'ensemble de ses missions dans l'enseignement de promotion sociale.

Le membre du personnel peut utiliser son portfolio afin de constituer pour lui-même ou dans le cadre de ses visées professionnelles futures, un dossier témoignant de son parcours de développement de compétences professionnelles.

Article 3. - Les objectifs généraux de la formation en cours de carrière sont :

- 1° la capacité de mettre en oeuvre les activités visées à l'article 2;
- 2° l'acquisition des comportements propres à gérer efficacement les relations humaines;
- 3° l'acquisition et la mise à jour des connaissances et des aptitudes professionnelles, [...] ⁵;
- 4° l'étude et l'analyse des facteurs sociaux, économiques et culturels qui influencent le comportement des personnes et les conditions d'exercice de la fonction d'enseignant dans l'enseignement de promotion sociale;
- 5° le développement de la communication, du travail en équipe, de l'interdisciplinarité ainsi que l'émergence et le développement de projets au sein des établissements;
- 6° la réorientation professionnelle, dans l'enseignement, des enseignants en disponibilité par défaut d'emploi.

⁵ Abrogé par le décret du 20 juillet 2023



Article 4. – [Les formateurs et opérateurs de formation sont :

1° des membres statutaires ou non statutaires de l'équipe éducative des établissements d'enseignement de promotion sociale ;

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 Ecoles et Instituts supérieurs pédagogiques ;

11° les Ecoles supérieures des arts ;

12° les Etablissements d'enseignement de promotion sociale ;

13° les Etablissements 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, 1° du Code de droit économique ;

16° les Fédérations sportives reconnues par la Communauté française]⁶.

Article 5. - Le Gouvernement de la Communauté française, ci-après dénommé le Gouvernement, fixe les modalités selon lesquelles les membres du personnel visés à l'article 4, 1°, [à 3°]⁷ peuvent être chargés de dispenser des formations.

[Le membre du personnel visé à l'article 4, 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

⁶ Remplacé par le décret du 20 juillet 2023

⁷ Ajouté par le décret du 20 juillet 2023



académique ou par exercice]⁸.

Les activités de formation ne sont pas soumises aux dispositions de l'article 5 de l'arrêté royal du 15 avril 1958 portant statut pécuniaire du personnel enseignant, scientifique et assimilé du ministère de l'Instruction publique ni à celles de l'article 11 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 25 octobre 1993 portant statut pécuniaire des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement de promotion sociale de la Communauté française.

[Pour l'application de l'article 4, 4°, un conseiller pédagogique visé par l'article 36 bis du décret du 16 avril 1991 relatif à l'organisation de l'enseignement de promotion sociale peut consacrer maximum 50% de son temps de prestation pour assurer des formations relatives aux thèmes généraux communs fixés par la commission de la formation en cours de carrière. Toutefois, il ne peut être rétribué pour donner ces formations. Ces formations peuvent également prendre la forme d'une supervision collective ou individuelle]⁹.

Article 6. - Les membres du personnel visés à l'article 1^{er} auxquels est attribué un traitement d'activité ou une subvention-traitement d'activité et qui bénéficient d'une formation ou qui l'assurent sont réputés en activité de service pendant la durée de la formation.

Les membres du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi peuvent assurer ou participer à une formation. La durée de celle-ci est assimilée à un rappel provisoire à l'activité de service ou à un rappel en service.

Pour les membres du personnel désignés à titre temporaire, la durée de la formation suivie n'est prise en considération pour le calcul de l'ancienneté administrative et pécuniaire que si celle-ci est englobée dans la période de désignation ou d'engagement à titre temporaire.

Article 7. - A l'issue de la formation, une attestation est délivrée par l'organisateur visé à l'article 9, selon les modalités fixées par le Gouvernement.

Article 8. - Le Gouvernement détermine, après concertation avec l'Administration générale de l'Enseignement et de la Recherche scientifique, l'inspection et les représentants des organes de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs, les conditions auxquelles les formations peuvent être rendues obligatoires.

[Chapitre Ibis – Mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles]¹⁰

Section 1. - Dispositions spécifiques

Article 8.1. - Le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles s'inscrit dans un processus de développement

⁸ Ajouté par le décret du 20 juillet 2023

⁹ Ajouté par le décret du 20 juillet 2023

¹⁰ Ajouté par le décret du 20 juillet 2023

professionnel et dans une professionnalisation accrue.

Il s'applique aux membres du personnel de l'enseignement de promotion sociale soumis aux règles statutaires désignés ou engagés, à titre temporaire ou définitif, dans des périodes organiques.

Le champ d'application de l'article 8.11 est étendu à l'ensemble de l'équipe éducative.

Article 8.2. - Le Gouvernement fixe les modèles de rapport de la direction à destination du pouvoir organisateur et de plan de développement des compétences professionnelles visé aux sections 3 et 4 du présent chapitre.

Section 2 - La formation au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles et les délégués de la direction

Article 8.3. - §1^{er}. Pour les directeurs, une formation relative aux mécanismes de soutien, de développement des compétences professionnelles et d'évaluation est organisée de manière complémentaire entre les niveaux de formation interréseaux et réseau et comprend des modules répartis de manière égalitaire entre ces deux niveaux de formation.

L'Institut de la Formation Professionnelle Continue et le pouvoir organisateur de l'enseignement organisé par la Communauté française ou chaque Fédération de pouvoirs organisateurs veillent à respecter la complémentarité des modules entre les niveaux interréseaux et réseau de manière à assurer la cohérence globale du dispositif de formation.

§2. Le directeur suit la formation visée au paragraphe 1^{er} dans le cadre de la formation initiale des directeurs visée au chapitre II du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrice dans l'enseignement.

Article 8.4. - §1^{er}. Le délégué du directeur, visé dans le présent chapitre, doit être désigné parmi les titulaires d'une fonction de sélection de directeur adjoint et doit avoir suivi la formation visée à l'article 8.5.

§2. Pour les fonctions de sélection, le directeur ne peut pas déléguer.

§3. Le délégué doit avoir un entretien de développement professionnel donnant lieu à un plan de développement des compétences professionnelles au cours de l'année académique durant laquelle la mission de délégué lui est confiée pour la première fois.

§4. Le délégué visé au §1^{er} exerce une mission d'accompagnateur du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles.

Il fait, à la demande de la direction, des entretiens de développement professionnel.

Il soutient, aide et accompagne le membre du personnel dans sa réflexion et dans la construction et l'élaboration de son plan de développement des compétences professionnelles.

Il n'a pas de compétence de décision.

Article 8.5. - Pour les délégués visés à l'article 8.4, une formation relative au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles est organisée de manière complémentaire entre les niveaux de formation interréseaux et réseau visés à l'article 6.1.3-3 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et comprend des modules répartis de manière égalitaire entre ces deux niveaux de formation.

L'Institut de la Formation Professionnelle Continue et le pouvoir organisateur de l'enseignement organisé par la Communauté française ou chaque Fédération de pouvoirs organisateurs veillent à respecter la complémentarité des modules entre les niveaux interréseaux et réseau de manière à assurer la cohérence globale du dispositif de formation.

Section 3 - Déroulement du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles pour les fonctions de recrutement

Article 8.6. - Le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles est composé, notamment, d'entretiens de développement professionnel menés par le directeur ou son délégué et, le cas échéant, d'un plan de développement des compétences professionnelles et d'un entretien de clôture. Ces entretiens de développement professionnel sont organisés à l'initiative du directeur mais peuvent également être demandés par le membre du personnel.

Un délai de minimum cinq jours ouvrables doit être garanti entre la convocation à l'entretien de développement professionnel et la date de celui-ci.

L'entretien de développement professionnel fait l'objet d'un compte-rendu.

Un entretien de développement professionnel doit avoir lieu dans la mesure du possible une fois par an, et, au minimum, une fois tous les trois ans.

A partir de la rentrée académique 2024-2025, les enseignants qui sont dans une de leurs cinq premières années d'exercice dans l'enseignement en Communauté française, ont un entretien de développement professionnel par année académique.

L'entretien de développement professionnel peut en fonction de la charge occupée, s'appuyer sur les compétences professionnelles attendues suivantes :

- les compétences professionnelles visées par les objectifs généraux de la formation en cours de carrière tels que visés à l'article 3 du présent décret ;

- les compétences professionnelles utiles à la participation du membre du personnel au Conseil des études tel que défini à l'article 31 du décret du 16 avril 1991 organisant l'enseignement de promotion sociale ;

- les compétences professionnelles découlant de l'application des arrêtés du Gouvernement de la Communauté française du 02 septembre 2015 portant règlement général des études de l'enseignement secondaire et

supérieur de promotion sociale;

- les compétences professionnelles qui relèvent de la mise en œuvre des dossiers pédagogiques et de ses activités d'enseignement telles que définies à l'article 5bis 2° du décret du 16 avril 1991 précité ;

- les compétences professionnelles nécessaires pour la mise en œuvre d'activités d'enseignement ou d'activités de développement de compétences organisées en hybridation telles que visées à l'article 5 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française fixant les conditions d'organisation d'un enseignement hybride dans l'enseignement de promotion sociale du 21 décembre 2022 ;

- les compétences professionnelles nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre des méthodes didactiques adaptées à un public adulte telles que prévues à l'article 26 du décret du 16 avril 1991 précité ;

- les compétences professionnelles nécessaires pour prendre en compte les acquis de l'expérience conformément à l'article 8 du décret du 16 avril 1991 précité ;

- les compétences professionnelles nécessaires pour mettre en œuvre en concertation avec les Conseils des études les dispositions prévues à l'article 36 ter, §3 du décret du 16 avril 1991 précité ;

- les compétences professionnelles nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre les pratiques de différenciation pédagogique, de suivi pédagogique tel que défini à la section 5 du décret du 16 avril 1991 précité et d'accompagnement des étudiants, et les aménagements raisonnables tels que définis par le décret du 30 juin 2016 relatif à l'enseignement de promotion sociale inclusif ;

- les compétences professionnelles relatives au praticien réflexif, à savoir :

a) savoir 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 étudiants 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.

c) construire progressivement son identité professionnelle, notamment en mobilisant des outils de développement professionnel personnel tel que le portfolio ;

- les compétences professionnelles collectives ou personnalisées qui sont susceptibles de rencontrer les objectifs spécifiques définis dans le projet de l'établissement, dans son plan d'accompagnement ou dans son règlement d'ordre intérieur, s'il échet.

Dans le cadre de l'entretien de développement professionnel, il est tenu compte du contexte global dans lequel est amené à évoluer le membre du personnel et des moyens mis à sa disposition.

Article 8.7. - §1^{er}. A la suite d'un entretien de développement professionnel, à la demande du membre du personnel ou du directeur, un plan de développement des compétences professionnelles peut être mis en place.

Pour pouvoir mettre en place un plan de développement des compétences professionnelles, les conditions suivantes doivent être réunies :

1° le membre du personnel doit avoir eu, au minimum, un entretien de développement professionnel avec le directeur ou son délégué ;

2° le membre du personnel ne peut pas avoir déjà eu un plan de développement des compétences professionnelles au cours de la même année académique au sein du pouvoir organisateur, conformément au §3 ;

3° le directeur doit être formé via la formation visée à l'article 8.3.

La mise en place d'un plan de développement des compétences professionnelles est obligatoire pour les membres du personnel qui sont dans leur première année d'exercice d'une fonction dans l'enseignement en Communauté française, pour autant que la durée de désignation initiale soit d'au moins neuf mois au sein du pouvoir organisateur et qu'ils soient désignés pour plus d'une demi-charge organique au sein du pouvoir organisateur pour l'année académique.

Ce plan de développement des compétences professionnelles est élaboré par le directeur ou son délégué en concertation avec le membre du personnel.

§2. Celui-ci est formalisé dans un document cosigné par le membre du personnel et le directeur, tel que visé à l'article 8.2. et contient des engagements mutuels des deux parties tels que des objectifs individualisés, spécifiques, réalistes et adaptés au membre du personnel ainsi que les moyens mis à sa disposition pour les atteindre. Un maximum de quatre objectifs peut être fixé.

L'obligation de co-signature visée à l'alinéa précédent est réputée remplie dès lors que le directeur fait la preuve que la demande de signature pour prise de connaissance a été adressée au membre du personnel.

En cas de refus de signature du membre du personnel, la procédure de mise en œuvre du plan de développement des compétences professionnelles se poursuit valablement.

§3. Sa périodicité est adaptée de manière à permettre au membre du personnel de mettre en place les conseils dispensés ou de suivre les formations recommandées. Ainsi, il ne peut être élaboré plus d'un plan de développement des compétences professionnelles par membre du personnel par année académique au sein du pouvoir organisateur.

Toutefois, durant une même année académique, un membre du personnel faisant l'objet d'un plan de développement des compétences

professionnelles peut également être amené à avoir un plan d'accompagnement individualisé élaboré suite à une première évaluation avec mention défavorable.

§4. Le plan de développement des compétences professionnelles peut faire l'objet d'ajustements en cours d'année académique et ce, sur l'initiative du directeur ou à la demande du membre du personnel. Ces ajustements sont cosignés par le directeur et le membre du personnel. En cas de refus de signature du membre du personnel, la procédure de mise en œuvre du plan de développement des compétences professionnelles se poursuit valablement.

§5. Le plan de développement des compétences professionnelles donne lieu à un entretien de clôture. Cet entretien intervient au plus tôt six mois après la mise en place du plan de développement des compétences professionnelles et au plus tard deux ans après celle-ci.

L'entretien de clôture est mené par le directeur.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu.

§6. Pour le calcul des délais de six mois et deux ans précités, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

- les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

- les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

Section 4. - Déroulement du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles pour les fonctions de sélection

Article 8.8. - Le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles est composé, notamment, d'entretiens de développement professionnel avec le directeur ou son délégué et, le cas échéant, d'un plan de développement des compétences professionnelles et d'un entretien de clôture.

Ces entretiens de développement professionnel sont organisés à l'initiative du directeur mais peuvent également être demandés par le membre du personnel.

Un délai de minimum cinq jours ouvrables doit être garanti entre la convocation à l'entretien de développement professionnel et la date de celui-ci.

L'entretien de développement professionnel doit faire l'objet d'un compte-rendu.

Un entretien de développement professionnel doit avoir lieu dans la mesure du possible une fois par an, et, au minimum, une fois tous les trois ans.

L'entretien de développement professionnel se fonde sur :

- l'exécution de la lettre de mission ;
- la mise en pratique des compétences acquises dans le cadre des formations spécifiques requises en vue d'une nomination/engagement à titre définitif.

Dans le cadre de l'entretien de développement professionnel, il est tenu compte du contexte global dans lequel est amené à évoluer le membre du personnel et des moyens mis à sa disposition.

Article 8.9. - §1^{er}. A la suite d'un entretien de développement professionnel, un plan de développement des compétences professionnelles peut être mis en place.

Le plan de développement des compétences professionnelles est élaboré par le directeur, et, le cas échéant, son délégué lorsqu'il concerne un chef d'atelier, en concertation avec le membre du personnel.

Préalablement à tout plan de développement des compétences professionnelles, le membre du personnel doit avoir eu, au minimum, un entretien de développement professionnel avec le directeur, et son délégué lorsqu'il concerne un chef d'atelier.

§2. Celui-ci est formalisé dans un document cosigné par le membre du personnel et le directeur, tel que visé à l'article 8.2. et contient des engagements mutuels des deux parties tels que des objectifs individualisés, spécifiques, réalistes et adaptés au membre du personnel ainsi que les moyens mis à sa disposition pour les atteindre. Un maximum de quatre objectifs peut être fixé.

L'obligation de co-signature visée à l'alinéa précédent est réputée remplie dès lors que le directeur fait la preuve que la demande de signature pour prise de connaissance a été adressée au membre du personnel.

En cas de refus de signature du membre du personnel, la procédure de mise en œuvre du plan de développement des compétences professionnelles se poursuit valablement.

§3. Sa périodicité est adaptée de manière à mettre en place les conseils dispensés ou de suivre les formations recommandées. Ainsi, il ne peut être élaboré plus d'un plan de développement des compétences professionnelles par membre du personnel par année académique au sein du pouvoir organisateur.

Toutefois, durant une même année académique, un membre du personnel faisant l'objet d'un plan de développement des compétences professionnelles peut également être amené à avoir un plan d'accompagnement individualisé élaboré suite à une première évaluation avec mention « défavorable ».

§4. Le plan de développement des compétences professionnelles peut faire l'objet d'ajustements et ce, sur l'initiative du directeur ou à la demande du membre du personnel. Ces ajustements sont cosignés par le directeur et le membre du personnel. En cas de refus de signature du membre du personnel, la procédure de mise en œuvre du plan de développement des compétences professionnelles se poursuit valablement.

§5. Le plan de développement des compétences professionnelles donne lieu à un entretien de clôture. Cet entretien intervient au plus tôt six mois après la mise en place du plan de développement des compétences professionnelles et au plus tard deux ans après celle-ci.

L'entretien de clôture est mené par le directeur.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu.

§6. Pour le calcul des délais de six mois et deux ans précités, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

- les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

- les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

Section 5. - Les règles de déontologie

Article 8.10. - Dans le cadre des entretiens et échanges visés aux sections 3 et 4, le membre du personnel et le directeur ou son délégué sont tenus au respect des devoirs suivants :

- la discrétion ;

- le respect mutuel.

En outre, le directeur est tenu de :

- motiver, de manière adéquate et constructive, ses instructions/conseils/échanges avec le membre du personnel ;

- soutenir le membre du personnel dans l'atteinte de ses objectifs ;

- respecter les devoirs d'impartialité et d'objectivité. »

Section 6. - Les formations relatives aux besoins personnalisés

Article 8.11. - §1^{er}. Ont le droit d'accéder pour répondre à leurs besoins personnalisés à cinq jours de formation professionnelle organisés par le pouvoir organisateur de l'enseignement organisé de la Communauté française et par les organes de représentation des pouvoirs organisateurs :

a) les membres du personnel de l'enseignement de promotion sociale qui, conformément aux articles 8.7 ou 8.9 bénéficient d'un plan de développement des compétences professionnelles dans l'Enseignement de promotion sociale à leur demande ou à la demande de leur direction ;

b) les membres du personnel qui sont soumis à un plan d'accompagnement individualisé conformément aux articles :

- 121/5 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement, gardien, primaire, spécial, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, pour l'enseignement organisé ;

- 47ter/1, §3 du décret du 1^{er} février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné ;

- 61decies/2, §4 du décret du 1^{er} février 1993 précité ;

- 36duodecies/3, §4 du décret du 06 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné ;

- 52novies/3, §4 du décret du 06 juin 1994 précité.

c) les membres de l'équipe éducative qui ont été soumis à l'appréciation de leur aptitude pédagogique, telle que prévue à l'article 5, §6, du décret du 10 janvier 2019 relatif au Service général de l'Inspection.

Ce nombre de jours est basé sur un temps plein et est réduit proportionnellement en fonction de l'horaire presté par le membre du personnel, en arrondissant au demi-jour supérieur.

§2. Ce droit aux jours de formation s'éteint en cas de changement ou de fin de fonction ainsi que dans les 365 jours calendriers qui suivent la date de mise en place du plan de développement des compétences professionnelles, du plan d'accompagnement individualisé ou de la réception du rapport d'appréciation de leur aptitude pédagogique par le Service général de l'Inspection.

Chapitre II. - Des formations dispensées dans l'enseignement de promotion sociale organisé ou subventionné par la Communauté française**Article 9. – [...]¹¹**

Les formations destinées aux membres du personnel de l'enseignement de promotion sociale [organisé ou]¹² subventionné par la Communauté française visés à l'article 1^{er} sont organisées selon les modalités que le Gouvernement détermine :

1° soit à l'initiative d'un pouvoir organisateur ou d'un organe de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs, pour les formations qu'il veut promouvoir en fonction de ses objectifs et méthodes pédagogiques;

2° soit sur la base d'une convention entre un ou plusieurs pouvoirs organisateurs et/ou un ou plusieurs organes de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs.

[...]¹³

Modifié par D. 09-02-2017

Article 10. – [Il est créé la « Commission de la formation en cours de carrière » de l'enseignement de promotion sociale, ci-après dénommée « la Commission » chargée, de soumettre à l'approbation du Gouvernement, pour le 30 octobre de chaque année, les thèmes généraux communs de formation relatifs aux objectifs visés à l'article 3 pour l'année civile suivante]¹⁴.

La Commission est composée :

1° [du Directeur Général de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement tout au long de la vie et de la Recherche scientifique ou de son délégué, qui en assure la présidence]¹⁵;

2° de l'inspecteur chargé de la coordination au niveau de l'enseignement de promotion sociale et de l'enseignement à distance; *[remplacé par D. 09-02-2017]*

3° des membres du Bureau du Conseil général de l'enseignement de promotion sociale, tel que visé à l'article 6 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 23 janvier 2014 fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement du Conseil général de l'enseignement de promotion sociale et de son secrétariat permanent. *[remplacé par D. 09-02-2017]*

[4° 5 membres désignés par les organisations syndicales, soit, un membre par organisation]¹⁶

[Le secrétariat est assuré par un membre du Service général de l'Enseignement tout au long de la vie].¹⁷

La Commission établit son règlement d'ordre intérieur et le soumet à l'approbation du Gouvernement.

La rétribution des membres de la Commission est fixée par le

¹¹ Abrogé par le décret du 20 juillet 2023

¹² Ajouté par le décret du 20 juillet 2023

¹³ Abrogé par le décret du 20 juillet 2023

¹⁴ Remplacé par le décret du 20 juillet 2023

¹⁵ Remplacé par le décret du 20 juillet 2023

¹⁶ Ajouté par le décret du 20 juillet 2023

¹⁷ Remplacé par le décret du 20 juillet 2023



Chapitre III. – [Du contrôle budgétaire des formations dans l'enseignement de promotion sociale organisé et subventionné par la Communauté française]¹⁸

Article 11. – [Le contrôle de l'utilisation des crédits et des subventions affectés aux formations ainsi que le contrôle l'exécution des projets et de la participation effective des membres du personnel visés à l'article 1er sont réalisés par les services du Gouvernement. Le Gouvernement détermine les règles de contrôle budgétaire des formations en cours de carrière organisées ou subventionnées dans l'enseignement de promotion sociale]¹⁹.

[Chapitre IV. - De l'évaluation des formations dans l'enseignement de promotion sociale organisé par la Communauté française

Article 12.- ...]²⁰

Chapitre V. - De l'évaluation [pédagogique]²¹ des formations

Modifié par D. 09-02-2017

Article 13. – [Le Service général de l'Inspection est chargé de l'évaluation du dispositif pédagogique. Il procède annuellement à l'évaluation du dispositif pédagogique mis en place par le présent décret]²².

[Dans le cadre de son évaluation du dispositif pédagogique, en vue notamment de l'adaptation des thèmes généraux de l'année civile suivante, le Service général de l'Inspection transmet pour le 10 septembre de chaque année, un rapport d'évaluation portant sur l'année académique qui vient de s'achever à la Commission,]²³ au Conseil général de l'enseignement de promotion sociale et au ministre qui a l'enseignement de promotion sociale dans ses attributions.

Article 14. - Toute personne impliquée, directement ou indirectement, comme formateur ne peut assumer de rôle dans l'évaluation ou le contrôle de cette formation.

Chapitre VI. - Des moyens budgétaires

Modifié par D. 17-12-2009 ; D. 20-06-2013

Article 15. - Les crédits budgétaires affectés aux formations en cours de carrière, en ce compris les rémunérations correspondantes, sont fixées à un minimum de 205.000 euros [auxquels sont ajoutés un montant de 70.000 euros en 2024 et un montant de 205.000 euros à partir de 2025. Ces montants sont]²⁴ indexés, chaque année civile, sur l'indice général des prix à la consommation fixé à la date du 1^{er} janvier 2013.

¹⁸ Intitulé modifié par le décret du 20 juillet 2023

¹⁹ Remplacé par le décret du 20 juillet 2023

²⁰ Abrogé par le décret du 20 juillet 2023

²¹ Remplacé par le décret du 20 juillet 2023

²² Remplacé par le décret du 20 juillet 2023

²³ Remplacé par le décret du 20 juillet 2023

²⁴ Ajouté par le décret du 20 juillet 2023



[Ces crédits sont répartis entre le pouvoir organisateur de l'enseignement organisé par la Communauté française et les différents organes de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs au prorata du nombre total de périodes attribuées au cours de l'avant-dernière année civile précédant celle de l'organisation des formations]²⁵.

Les frais de gestion et de secrétariat ne peuvent être supérieurs à 10 % des crédits accordés à la formation en cours de carrière.

[Au minimum]²⁶ 40 % des crédits budgétaires répartis conformément à l'alinéa 2 sont consacrés à des formations basées sur des thèmes généraux [communs fixés par la commission de la formation en cours de carrière]²⁷.

[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'alinéa 1^{er}]²⁸.

inséré par D. 30-04-2009

CHAPITRE Vibis. - De l'accès des membres du personnel de l'enseignement de promotion sociale aux formations organisées par l'[Institut interréseaux de la formation professionnelle continue (IFPC) institué par le décret du 11 juillet 2002 relatif à l'Institut interréseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC)]²⁹

Article [15.2].³⁰ Le Gouvernement de la Communauté française arrête les thèmes des formations parmi celles organisées par [l'Institut interréseaux de la formation professionnelle continue (IFPC) institué par le décret du 11 juillet 2002]³¹ qui sont accessibles aux membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement de promotion sociale.

[Article 15.3 – Dans le cadre des modules interréseaux des formations visées aux articles 8.3. et 8.4., respectivement les directeurs de l'enseignement de promotion sociale et leurs délégués ont accès à l'Institut de la Formation Professionnelle Continue]³².

Chapitre VII. - Dispositions transitoire et finale

Article 16. - Pour l'année 1998, les crédits visés à l'article 15 sont multipliés par un coefficient dont la valeur est 0,3.

Article 17. - Le présent décret entre en vigueur le 1^{er} septembre 1998.

Promulguons le présent décret, ordonnons qu'il soit publié au Moniteur belge.

²⁵ Remplacé par le décret du 20 juillet 2023

²⁶ Ajouté par le décret du 20 juillet 2023

²⁷ Ajouté par le décret du 20 juillet 2023

²⁸ Ajouté par le décret du 20 juillet 2023

²⁹ Remplacé par le décret du 20 juillet 2023

³⁰ Remplacé par le décret du 20 juillet 2023

³¹ Remplacé par le décret du 20 juillet 2023

³² Ajouté par le décret du 20 juillet 2023

