



Circulaire 8742

du 26/09/2022

Mise en œuvre de la formation professionnelle continue (FPC) des membres de l'équipe éducative des écoles et des membres du personnel de l'équipe pluridisciplinaire des Centres PMS: rentrée scolaire 2022-2023

Type de circulaire	circulaire administrative
Validité	à partir du 29/08/2022
Documents à renvoyer	non

Résumé	Organisation de la formation professionnelle continue à partir de l'année scolaire 2022-2023, concernant les membres des équipes éducatives et pluri-disciplinaires des Centres PMS de l'enseignement fondamental, secondaire et spécialisé (décret du 17 juin 2021) – les décrets relatifs à la formation en cours de carrière de 2002 ne sont plus d'application (entièreté du décret pour le fondamental et art. 24 pour le secondaire, le spécialisé et les CPMS)
--------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Mots-clés	Développement professionnel, interréseaux, réseaux, Institut interréseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC), Fédération de pouvoirs organisateurs (FPO), Wallonie-Bruxelles Enseignement (WBE), besoins collectifs, besoins personnalisés, bénéficiaire de formation, Conseil de la Formation professionnelle continue (CoFoPro), portfolio, plan de formation, remplacements, suspension, modalités de formation,...
-----------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Etablissements et pouvoirs organisateurs concernés

Réseaux d'enseignement	Unités d'enseignement	
Wallonie-Bruxelles Enseignement	Maternel ordinaire	Centres psycho-médico-sociaux
Ens. officiel subventionné	Primaire ordinaire	Centres d'Auto-Formation
	Secondaire ordinaire	Centres de Technologie Avancée (CTA)
	Secondaire en alternance (CEFA)	
Ens. libre subventionné Libre confessionnel Libre non confessionnel	Maternel spécialisé	Internats primaire ordinaire
	Primaire spécialisé	Internats secondaire ordinaire
	Secondaire spécialisé	Internats prim. ou sec. spécialisé

Signataire(s)

Madame la Ministre Caroline DESIR

Personne de contact concernant la publication de la circulaire

Nom, prénom	SG/DG/Service	Téléphone et email
BAFFREY Valérie	Coordinatrice Chantier 11 du Pacte pour un Enseignement d'excellence	081/83.03.17 valerie.baffrey@cfwb.be
LEFLOT Mélanie	Direction des Politiques Educatives/ Pilotage de la formation	02/474.65.47 melanie.leflot@cfwb.be
PECKEL Boris	Direction des Politiques Educatives/ Pilotage de la formation	02/690.89.35 boris.peckel@cfwb.be

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Administration générale de l'Enseignement
Direction générale du pilotage du système éducatif

**Mise en œuvre de la formation
professionnelle continue (FPC) des
membres de l'équipe éducative des
écoles et des membres du personnel
de l'équipe pluridisciplinaire des
Centres PMS :
rentrée scolaire 2022-2023**

Mesdames, Messieurs,

Dans le cadre des travaux du Pacte pour un Enseignement d'excellence, les acteurs ont mis en avant les **métiers des professionnels de l'enseignement**, lesquels se doivent d'être **en phase avec les enjeux actuels de l'école**. Dans ce contexte, la Fédération Wallonie-Bruxelles a décidé d'investir de façon **qualitative et quantitative** dans la **formation professionnelle continue (FPC)** des membres du personnel de l'enseignement (équipes éducatives et équipes pluridisciplinaires des Centres PMS), en complémentarité avec leur formation initiale. Les acteurs du Pacte ont en effet souligné que « le développement professionnel des enseignants dans un cadre collectivement défini est un des meilleurs leviers pour garantir la qualité du système éducatif. L'impact du développement de la formation continuée des enseignants sur l'efficacité et l'équité du système scolaire est incontestable »¹.

Une importante **réforme de la formation professionnelle continue** a dès lors été adoptée par le décret du 17 juin 2021². Elle **entre en vigueur** dès cette année scolaire **2022-2023** et a été inscrite dans le **Code de l'enseignement**. L'ensemble des dispositions relatives à la FPC tant pour l'enseignement fondamental, secondaire ordinaire et spécialisé y est donc regroupé et ne fait plus l'objet de décrets distincts.

Les décrets relatifs à la formation en cours de carrière de 2002 avaient déjà contribué à instaurer les prémices d'une **culture de la formation** et une **professionnalisation** accrue des membres des équipes éducatives et des membres de l'équipe pluridisciplinaire des Centres PMS, en instituant notamment un droit à la formation et en rendant possible une offre des formations de qualité. Toutefois, la mise en œuvre de ces décrets souffrait d'un cadre trop strict au niveau des modalités organisationnelles, d'une durée trop limitée des formations, d'un manque de complémentarité entre les différents niveaux de formation (réseaux et interréseaux), d'un pilotage insatisfaisant ou encore d'un budget insuffisant en regard des attentes et des besoins. Le nouveau décret répond ainsi concrètement à ces difficultés.

Comme vous le lirez dans les pages qui suivent, l'enjeu consiste à **renforcer, améliorer et dynamiser à tous les niveaux la qualité 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, au bénéfice de la qualité du système éducatif**. Les nouveautés issues de la réforme, telles que la création de **nouveaux outils** de soutien ou la mise en place de nouvelles modalités de formation qui permettront des formations dans la durée (capitalisation des jours de formation sur six années), sont ou seront implémentées **progressivement**. Cette mise en œuvre progressive permet ainsi d'assurer une **soutenabilité** par rapport aux autres projets du Pacte pour un Enseignement d'excellence.

Nous sommes persuadés que les enjeux fondamentaux de cette réforme vous convaincront de la plus-value que confèrent à chaque professionnel de l'enseignement le **développement**, le **perfectionnement** et le **renouvellement continus des compétences** dans une **dynamique collective**.

Caroline DESIR
Ministre de l'Education

¹ Avis n°3, p. 162.

² La circulaire présente les principales dispositions du décret du 17 juin 2021 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 pluridisciplinaire des Centres PMS (Moniteur belge du 30 juillet 2021). Il modifie entre autres 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, désormais dénommé décret relatif à l'Institut interréseaux de la Formation professionnelle continue.

Table des matières

1.	Enjeux et objectifs de la formation professionnelle continue (FPC).....	7
2.	Pilotage de la FPC.....	9
	2.1 Le Conseil de la Formation professionnelle continue (CoFoPro).....	9
	2.2 Nouveau modèle de gouvernance.....	10
3.	Comment s'organise la FPC ?.....	10
	3.1 Niveaux de formation.....	10
	3.2 Types de formation.....	11
	3.3 Implications de la FPC sur l'organisation des écoles durant l'absence des membres du personnel des équipes éducatives pour formations.....	15
	3.4 (Nouvelles) modalités de formation.....	17
	3.5 Bénéficiaires de formation.....	19
4.	Outils de soutien au processus formatif.....	20
	4.1 Le dossier de développement professionnel personnel ("portfolio")	20
	4.2 Le plan de formation.....	21



Personnes à contacter

- **Chantier 11 du Pacte pour un Enseignement d'excellence et Direction des Politiques Educatives (DPE)/Pilotage**

fpc.pilotage@cfwb.be



Lexique

Les termes repris ci-dessous sont suivis d'un astérisque* dans la circulaire.

Mot	Définition
Bénéficiaires de formation externes	Les acteurs professionnels proches de l'école et qui sont, notamment, actifs dans le secteur de la petite enfance, de l'Aide à la jeunesse et de l'éducation ³
Conférence intégrée dans un processus formatif	La conférence n'est pas une modalité de formation valide à elle seule, mais doit être considérée comme une source d'informations à articuler à d'autres formations dans un processus formatif. Toutefois, sur des sujets très pointus (ex. : dernières avancées d'un domaine comme les neurosciences), le suivi d'une conférence peut s'avérer pertinent ⁴ .
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 » (Mukamurera, 2014) ⁵ . « 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 » (Dupriez, 2015) ⁶ .
Formation à distance	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 ⁷
Formation en immersion	Formation qui permet de sortir de son environnement habituel pour découvrir d'autres réalités ou aller observer des innovations ⁸
Formation en ligne	Dispositif d'apprentissage organisé en ligne à partir de l'outil informatique et au travers de technologies multimédias tels que des

³ Définition du Livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire

⁴ Définition issue du commentaire des articles du Livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire

⁵ 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. Cette définition est aussi celle reprise dans le Livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire

⁶ Dupriez, V. (2015). Peut-on réformer l'école ? LLN : De Boeck.

⁷ Définition du Livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire

⁸ Idem

logiciels, des plateformes⁹

Nouvelle gouvernance	Initiée dans le cadre du Pacte pour un Enseignement d'excellence, la nouvelle gouvernance du système éducatif en Fédération Wallonie-Bruxelles favorise l'implication de ses acteurs et mise sur leurs compétences et leurs initiatives. Elle repose sur les principes d'autonomie et de responsabilisation renforcée de chacun au bénéfice de l'amélioration de la qualité du système éducatif. Ces principes conditionnent la réforme de la FPC et impliquent, entre autres, un pilotage renforcé de la formation ainsi qu'un renforcement et une valorisation des compétences de tous les professionnels de l'enseignement.
OASE	Objectifs d'amélioration du système éducatif. Définis par le Gouvernement dans le cadre de la réforme du Pacte pour un Enseignement d'excellence et inscrits par le Parlement dans le Code de l'Enseignement ¹⁰ , ils sont au nombre de 7 : <ul style="list-style-type: none">- améliorer significativement les savoirs, savoir-faire et compétences des élèves ;- augmenter la part de jeunes diplômés de l'enseignement secondaire supérieur ;- réduire les différences entre les résultats des élèves les plus favorisés et des élèves les moins favorisés d'un point de vue socio-économique ;- réduire progressivement le redoublement et le décrochage ;- réduire les changements d'école au sein du tronc commun ;- augmenter progressivement l'inclusion des élèves à besoins spécifiques dans l'enseignement ordinaire ;- accroître les indices du bien-être à l'école et du climat scolaire.
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 ¹¹
Supervision	Processus réunissant une personne (supervision individuelle) ou un groupe de participants (supervision collective) et un intervenant extérieur (...) ; 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 ¹²

⁹ Idem

¹⁰ Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, article 1.5.2-2

¹¹ Définition du Livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire

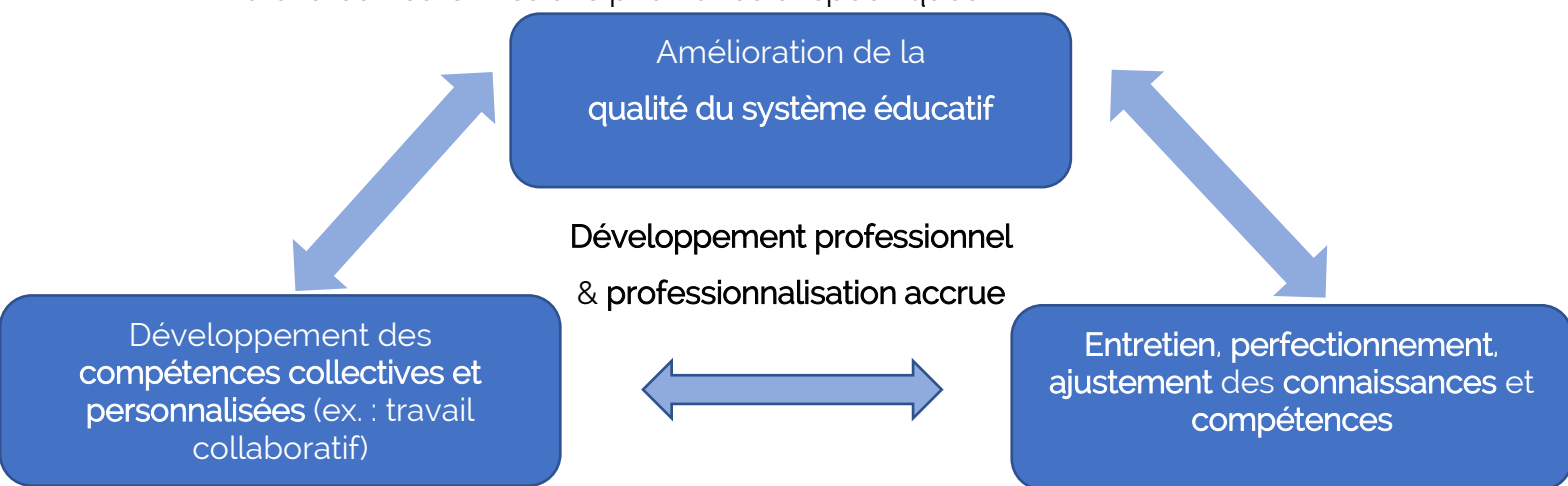
¹² Définition du Livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire

1. Enjeux et objectifs de la formation professionnelle continue (FPC)

Face aux changements de la société et à l'évolution, par voie de conséquence, des métiers liés à l'éducation pour mieux appréhender les **défis** du 21^{ème} siècle¹³, la **réforme de la formation professionnelle continue (FPC)** des membres de l'équipe éducative des écoles et du personnel de l'équipe pluridisciplinaire des Centres PMS apparaît comme un important **levier** au bénéfice de la **qualité**, de l'**efficacité** et de l'**équité** de notre système éducatif.

Dans ce contexte de **changement** et face à ces **enjeux**, la FPC s'inscrit dans un processus de **développement professionnel**¹⁴ et dans une **professionnalisation accrue**¹⁵. Elle a pour visées¹⁶ de :

- 1° contribuer à l'amélioration de la **qualité du système éducatif** en poursuivant les sept objectifs d'amélioration du système éducatif (OASE*) ;
- 2° développer, dans l'équipe éducative de chaque école et dans l'équipe de chaque Centre PMS, des **compétences collectives et personnalisées** susceptibles de rencontrer les objectifs spécifiques de l'école ou du Centre PMS ;
- 3° permettre l'**entretien, le perfectionnement ou l'ajustement des connaissances et compétences** des membres du personnel, dans la perspective de les amener à exercer leurs missions prioritaires et spécifiques.



¹³ Parmi ces défis, citons à titre d'exemples la nécessité d'une lutte accrue contre les inégalités scolaires, la nécessité de s'approprier les évolutions du système éducatif, 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 Centres PMS de nouveaux modes de fonctionnement (tels que le travail collaboratif ou encore l'accompagnement personnalisé des élèves pour les équipes éducatives).

¹⁴ Les termes suivis d'un astérisque* sont définis dans le lexique.

¹⁵ L'accompagnement des membres des équipes éducatives par les Cellules de Soutien et d'Accompagnement (CSA) est complémentaire à la FPC et s'inscrit également dans ce même processus de développement professionnel et de professionnalisation accrue.

¹⁶ Pour aller plus loin : cf. chapitre II du Titre 1^{er} du Livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire

Dès lors, la réforme de la **FPC** ambitionne, pour tous les membres des équipes éducatives des écoles et des équipes pluridisciplinaires des Centres PMS, de contribuer au **développement progressif, et tout au long de la carrière, d'une prise de recul et d'une analyse de leurs propres pratiques professionnelles.**

De façon générale, la FPC vise donc :

- la réaffirmation de la formation comme un devoir mais aussi comme un **droit** ;

Ceci implique :

- que les directions et les pouvoirs organisateurs doivent accorder à leurs équipes le temps nécessaire à la participation aux formations dans un cadre négocié pour les formations organisées durant le temps scolaire (à savoir durant le temps de présence des élèves). 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. Tout refus fait l'objet d'une décision écrite et motivée ;

- que les membres du personnel sont acteurs de leur FPC : ils sont tenus de s'impliquer dans leur formation professionnelle continue et d'en suivre l'entièreté lorsqu'ils y sont inscrits.

- un **pilotage** de la formation par la création du **Conseil de la formation professionnelle continue (CoFoPro)** ;
- le renforcement des **liens entre l'offre de formation et les orientations du système éducatif** ;
- une organisation de la FPC à **deux niveaux** : en **interréseaux** et en **réseaux** ;
- une **articulation entre** les formations répondant à des **besoins collectifs** et celles répondant à des **besoins personnalisés** ;
- un pilotage de la formation au niveau des écoles **articulé au plan de pilotage et au contrat d'objectifs** afin de soutenir les membres du personnel dans leur progression vers l'atteinte des objectifs spécifiques de leur école ;
- une **complémentarité** et une **continuité** avec la **formation initiale** grâce à des référentiels de compétences communs à tous les réseaux à la fois pour l'équipe éducative et pour l'équipe pluridisciplinaire des Centres PMS ;
- la création de **nouvelles modalités de formation**, innovantes ;

- une **plus grande souplesse** dans le suivi des formations inscrivant celles-ci dans la **durée** ;
- une **ouverture** de la FPC à **d'autres publics** en lien avec les écoles ou les Centres PMS ;
- la prise en compte des difficultés spécifiques rencontrées par les **enseignants débutants** en renforçant leurs possibilités de formation ;
- la création de **nouveaux outils de soutien** au bénéfice du processus formatif*.

Pour garantir que la FPC soit un réel levier pour améliorer la qualité du système éducatif, la réforme prévoit également qu'une **évaluation externe de la démarche « qualité »** soit initiée.

2. Pilotage de la FPC

2.1. Le Conseil de la formation professionnelle continue (CoFoPro)

Le Conseil de la formation professionnelle continue (CoFoPro)¹⁷ est entre autres chargé d'**analyser les besoins issus des acteurs de terrain** dans le but de proposer une offre de formation qui réponde efficacement aux **attentes des professionnels de l'enseignement** et aux **besoins liés aux orientations du système éducatif**.

Ainsi, spécifiquement pour l'année scolaire 2022-2023, le CoFoPro a déterminé pour les écoles :

- une orientation et quatre thèmes de formation prioritaires communs sur le **numérique** et, en découlant, une offre de formation professionnelle continue plus diversifiée sur le numérique¹⁸, proposée par chaque organisme de formation du niveau interréseaux et du niveau réseaux, répondant aux besoins identifiés ;

Et, pour les six années futures (2023-2029), pour les écoles et les Centres PMS :

- des **orientations et thèmes de formation prioritaires**, qui seront traduits dans les programmes de formation des organismes de formation du niveau interréseaux et du niveau réseaux.

¹⁷ Pour aller plus loin : cf. chapitre V du Titre 1^{er}, section II du Livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire

¹⁸ Cf. lien vers les différents programmes de formation du numérique des organismes de formation du niveau interréseaux et du niveau réseaux sur www.enseignement.be

2.2. Nouveau modèle de gouvernance

Le nouveau modèle de gouvernance* et de pilotage des écoles influe sur la manière dont sont définis les besoins de formation.

Dès lors, il importe que les directions exercent un véritable **leadership** vis-à-vis du processus formatif* de leurs équipes et qu'elles co-construisent un **plan de formation**¹⁹ (pour les écoles, dans le cadre de leur **plan de pilotage/contrat d'objectifs**).

3. Comment s'organise la FPC ?

La formation professionnelle continue (FPC) établit une triple articulation entre :

- 1° la répartition des **niveaux de formation** (interréseaux-réseaux) ;
- 2° les besoins de formation **collectifs** et les besoins de formation **personnalisés** ;
- 3° la **formation initiale** et la **formation professionnelle continue**.

3.1. Niveaux de formation

Niveaux de formation ²⁰	Objectifs
Interréseaux (pour l'ensemble des pouvoirs organisateurs, sous la responsabilité de l'Institut interréseaux de formation professionnelle continue – IFPC , anciennement IFC)	<p>A. Former aux balises, pratiques professionnelles, références et outils communs à l'ensemble des membres du personnel de la FW-B ;</p> <p>B. Répondre aux besoins collectifs de formations qui ressortent soit des objectifs d'amélioration du système éducatif*, soit de l'analyse des plans de formations de l'ensemble des écoles ou des Centres PMS.</p>
Réseaux (sous la responsabilité de Wallonie-Bruxelles Enseignement – WBE – et de chaque Fédération de pouvoirs organisateurs – FPO)	<p>A. Former en prenant en compte le contexte spécifique des pouvoirs organisateurs/FPO et/ou le contexte local des écoles et des CPMS ;</p> <p>B. Répondre aux besoins collectifs de formation qui ressortent soit du projet éducatif et pédagogique de chaque pouvoir organisateur ou de WBE ou de chaque FPO, soit de l'analyse des plans de formations de ses écoles ou Centres PMS.</p>

¹⁹ Pour aller plus loin : cf. chapitre IV du Titre 1^{er} du Livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire

²⁰ Pour aller plus loin : cf. art. 6.1.3-3, 6.1.3-4 et 6.1.3-5 du Titre 1^{er} du Livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire

Ces deux niveaux de formation, interréseaux (IFPC) et réseaux (CECP, CPEONS, FELSI, SeGEC et WBE) sont donc **complémentaires** et **non-concurrents**. Le fait de recourir à deux niveaux de formation inscrit le dispositif de formation dans un réel **pilotage**.

Remarque importante

La formation professionnelle continue comprend dorénavant non plus trois niveaux, mais **deux niveaux** de responsabilité en matière d'organisation :

1° le niveau **interréseaux**, sous la responsabilité de l'Institut interréseaux de la formation professionnelle continue (IFPC – anciennement IFC) ;

2° le niveau **réseaux**, sous la responsabilité des Fédérations de pouvoirs organisateurs (FPO) et de Wallonie-Bruxelles Enseignement (WBE).

Les principes de **complémentarité** et de **non-concurrence** s'appliquent entre ces deux niveaux.

Ceci implique que, sauf exception, **l'école et le Centre PMS sont déchargés de l'organisation des formations précédemment organisées au niveau école/centre**. Il est de la responsabilité de chaque FPO ou de WBE de répondre aux besoins collectifs de formation qui ressortent soit du projet éducatif et pédagogique soit de l'analyse des plans de formations de ses écoles.

Le réseau prend, dans la limite des moyens disponibles, en charge l'organisation et le financement des formations particulières demandées par une de ses écoles dont il serait avéré que les besoins spécifiques liés à son plan de formation ne seraient pas couverts par l'éventail des formations interréseaux ou réseaux ou des formations motivées par des circonstances exceptionnelles. La FPO ou WBE peut aussi en déléguer l'organisation à un pouvoir organisateur (pour ses écoles), mais en assume la responsabilité.

3.2. Types de formation

La FPC 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.

A. Formations obligatoires – Besoins collectifs

Type de besoins – Collectifs ²¹	Nombre de jours
Besoins collectifs (identifiés collectivement lors de l'élaboration du plan de formation de l'école ou du CPMS (pour les écoles, le plan de formation fait partie intégrante du plan de pilotage/contrat d'objectifs))	3 jours (ou 6 demi-jours) par année scolaire, capitalisables sur 6 années scolaires consécutives, à partir de cette année scolaire 2022-2023
Besoins décidés par le Gouvernement (augmentation du nombre de jours de FPC)	Maximum 3 jours supplémentaires (ou 6 demi-jours) par année scolaire
Besoins spécifiques pour les écoles en dispositif d'ajustement (demande à formuler par le Service général de Pilotage des écoles et des Centres PMS, via le directeur de zones (DZ) ou via le délégué au contrat d'objectifs (DCO))	Maximum 2,5 jours supplémentaires (ou 5 demi-jours) par année scolaire

En cas d'emploi à temps partiel, le nombre de demi-jours de formation est réduit *au prorata* de l'horaire presté, le résultat étant arrondi à l'unité supérieure.

²¹ Pour aller plus loin, cf. chapitre III du Titre 1^{er}, section II du Livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire

B. Formations sur base volontaire – Besoins personnalisés

Type de besoins – Personnalisés ²²	Nombre de jours
Besoins personnalisés (liés au développement professionnel personnel et pouvant tenir compte de la fonction exercée, de l'étape de la carrière, de la mission collective, etc.)	Ecole : 5 jours (ou 10 demi-jours) par année scolaire, capitalisables sur 6 années scolaires consécutives, à partir de cette année scolaire 2022-2023 C.PMS : 10 jours (ou 20 demi-jours) par année scolaire dont les journées de formation consacrées à la supervision collective, capitalisables sur 6 années scolaires consécutives, à partir de cette année scolaire 2022-23
Besoins spécifiques pour les membres de l'équipe éducative « débutants »	1 jour (ou 2 demi-jours) de formation complémentaire par mois, capitalisable sur une année scolaire Maximum 5 jours complémentaires (ou 10 demi-jours)

Durant les cinq premières années de son entrée en fonction, le membre de l'équipe éducative « **débutant** » qui effectue des prestations à raison d'au moins une demi-charge bénéficie de journées complémentaires de formation.

En cas d'**emploi à temps partiel**, le nombre de demi-jours de formation est réduit au prorata de l'horaire presté, le résultat étant arrondi à l'unité supérieure.

C. Capitalisation du nombre de (demi-)jours de formation

Le nombre de demi-jours de formation peut être capitalisé et **réparti sur six années scolaires consécutives à partir de cette année scolaire 2022-2023**. Cette capitalisation permet d'étaler les formations dans le temps et de réaliser des allers-retours avec le terrain.

Le **membre du personnel de l'équipe éducative** a donc droit à :

- 18 jours de formation obligatoire, répondant à des besoins collectifs, à répartir sur 6 années ;
et
- un maximum de 30 jours de formation facultative, répondant à des besoins personnalisés, à répartir sur 6 années.

²² Pour aller plus loin : cf. chapitre III du Titre 1^{er}, section III du Livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire

Le membre du personnel de l'équipe pluridisciplinaire d'un Centre PMS bénéficie de :

- 18 jours de formation obligatoire, répondant à des besoins collectifs, à répartir sur 6 années ;
- et
- un maximum de 60 jours de formation facultative, répondant à des besoins personnalisés, à répartir sur 6 années également.

Pour les formations répondant à des **besoins collectifs** des membres des équipes éducatives et des équipes pluridisciplinaires des Centres PMS, la répartition du nombre capitalisé de demi-jours de formation totalisés sur 6 ans est d'un tiers pour le niveau interréseaux et deux tiers pour le niveau réseau. Cette approche permet une flexibilité et ne contraint pas nécessairement à se former collectivement chaque année à raison d'un tiers pour le niveau interréseaux et de deux tiers pour le niveau réseau. Il n'y a pas de répartition interréseaux/réseaux pour les formations répondant à des besoins personnalisés.

Exemple de modalités d'utilisation des jours de formation							
AVEC capitalisation sur 6 années scolaires pour un membre d'une équipe éducative							
Années scolaires	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	Total
Jours de formation obligatoire via l'interréseaux – IFPC, ancien IFC (besoins collectifs)	0	1	3	0	2	0	6
Jours de formation obligatoire via le réseau (besoins collectifs)	2	2	0	4	3 ²³	1	12
Jours de formation facultative (besoins personnalisés)	2	2	2	2	0	5	Max. 30

²³ Par exemple, le membre du personnel suit en 2026-2027 une formation de 2 jours via l'IFPC, une formation de 2 jours via son réseau et une autre formation de 1 jour via son réseau ; ces 3 formations répondent à des besoins collectifs.

Exemple de modalités d'utilisation des jours de formation

AVEC capitalisation sur 6 années scolaires pour un membre d'une équipe d'un CPMS

Années scolaires	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	Total
Jours de formation obligatoire via l'interréseaux – IFPC, anciennement IFC (besoins collectifs)	0	2	0	3	0	1	6
Jours de formation obligatoire via le réseau (besoins collectifs)	3	2	2	0	3	2	12
Jours de formation facultative (besoins personnalisés)	3	2	1	4	6	3	Max. 60

Remarque importante

Le calcul du nombre de jours de formation capitalisables sur 6 années démarre à partir du **29 août 2022**, date d'entrée en vigueur du décret. On repart donc à 0 par rapport aux prescrits réglementaires précédents pour le pool de jours de formation.

3.3. Implications de la FPC sur l'organisation des écoles durant l'absence des membres du personnel des équipes éducatives pour formations

A. Remplacements

Pour les membres du personnel qui suivent une formation répondant à leurs **besoins personnalisés** durant un temps de prestation en classe, le décret prévoit que le pouvoir organisateur organise leur remplacement via l'une des modalités suivantes :

- 1° par des étudiants effectuant leur stage dans le cadre des accords de collaboration visés à l'article 38 du décret du 7 février 2019 relatif à la formation initiale des enseignants. Dans ce cas, les stages ne sont pas des remplacements : des modalités particulières doivent être envisagées pour garantir l'intérêt pédagogique du stage et l'encadrement pédagogique du stagiaire

- 2° dans les limites budgétaires prévues à cet effet 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, sportives, culturelles ou artistiques (les écoles seront attentives à leur coût).

Le budget à destination des remplacements des personnes en formation et l'organisation d'activités pédagogiques, culturelles, sportives ou artistiques est affecté prioritairement à l'enseignement fondamental ordinaire et à l'enseignement fondamental et secondaire spécialisé et pour les écoles de ces mêmes niveaux d'enseignement ayant conclu un protocole de collaboration (écoles en dispositif d'ajustement – EDA) pour l'organisation des demi-jours supplémentaires de formation. Il est prévu dans ce cadre d'une part, pour les formations du niveau interréseaux et d'autre part, pour celles du niveau réseau. Les démarches sont à entreprendre auprès de l'organisme de formation de la FPO concernée ou de WBE.

Une réflexion est en cours pour améliorer le système des remplacements.

B. Modalités de suspension des cours dans le cadre de la formation des membres des équipes éducatives

Modalités générales

Les cours sont suspendus pendant **6 demi-jours maximum** par année scolaire pour raison de FPC répondant à des **besoins collectifs**. 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 par année scolaire. Une école pourrait par exemple envisager de mobiliser 2 jours de suspension la 1^{ère} et la 2^{ème} année, 5 jours la 3^{ème} année et la 4^{ème} année, et 2 jours la 5^{ème} et 6^{ème} année. Le calcul de la capitalisation démarre le 29 août 2022.

Une école en besoin supplémentaire de formation durant une année scolaire peut donc utiliser le capital des demi-jours de formation obligatoire des années suivantes. A contrario, une école n'ayant pas utilisé l'entièreté des demi-jours de formation obligatoire durant une année scolaire peut reporter ceux-ci aux années suivantes.

Les cours peuvent être suspendus pour les classes concernées, les élèves ne sont pas tenus à la fréquentation de l'école. Il est laissé à l'appréciation de l'école d'organiser ou non un accueil des élèves ou une garderie.

Cas particuliers

Formations supplémentaires imposées par le Gouvernement

Le Gouvernement peut autoriser une suspension complémentaire des cours pendant **un maximum de six demi-jours** pour permettre l'organisation de demi-jours supplémentaires de FPC.

Formations découlant de circonstances exceptionnelles

Une suspension complémentaire des cours pendant **deux demi-jours maximum** peut être autorisée pour permettre l'organisation de FPC motivée par des circonstances exceptionnelles.

Les écoles en dispositifs d'ajustement

Les écoles en dispositif d'ajustement (EDA) peuvent prétendre à des demi-jours supplémentaires de formation obligatoire centrée sur les besoins issus du protocole de collaboration de l'école. Cette augmentation **ne peut excéder cinq demi-jours par année scolaire**.

3.4 (Nouvelles) modalités de formation

Dans le cadre de la réforme, à côté des modalités classiques de formation en présentiel, d'autres modalités sont ou seront organisées, telles que :

- la formation en ligne* ;
- la formation à distance* ;
- la formation hybride (en présentiel et en ligne) ;
- la formation en immersion* ;
- la conférence intégrée dans un processus formatif* ;
- la supervision* collective ;
- la supervision* individuelle pour les membres du personnel qui ont moins de 5 ans d'ancienneté avec validation du programme par la direction ou le pouvoir organisateur.

Une réflexion est en cours pour valider d'autres modalités.

Différentes modalités de formation²⁴ pourront donc être proposées, en fonction des objectifs visés et du public-cible. Celles-ci permettront aux membres du personnel de poursuivre leur FPC par différents canaux.

²⁴ Livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, Titre 1^{er}, article 6.1.5-11

Remarque importante

Trois critères minimaux ont été définis pour qu'une formation professionnelle continue soit considérée comme valide :

- 1° comporter **au moins trois heures** d'activités de formation équivalant 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.

Ces trois critères soulignent l'importance du **lien** entre les **acquis de la formation** et le **réinvestissement dans les pratiques professionnelles**.

3.5 Bénéficiaires de formation

Bénéficiaires de la FPC	Fonctions concernées	Conditions
Équipes éducatives des écoles	Personnel directeur et enseignant, personnel paramédical, social et psychologique et personnel auxiliaire d'éducation incluant les éducateurs, chefs d'atelier, coordonnateurs CEFA, puériculteurs, etc.	Nomination ou engagement à titre définitif ou désignation ou engagement à titre temporaire au moment de la formation
Membres de l'équipe pluridisciplinaire des CPMS	Personnel directeur, conseiller psycho-pédagogique, auxiliaire psycho-pédagogique, auxiliaire social, auxiliaire paramédical, auxiliaire logopédique	ou en disponibilité par défaut d'emploi
Bénéficiaires de formation externes*	Acteurs professionnels proches de l'école	Être actifs notamment dans le secteur de la petite enfance, de l'Aide à la jeunesse, dans les Services d'accrochage scolaire ou dans la formation initiale des enseignants

Les **candidats** à une fonction de membre d'une équipe éducative ou pluridisciplinaire des CPMS reprise ci-dessus **ne bénéficiant plus d'une désignation ou d'un engagement à titre temporaire** sont également considérés comme des bénéficiaires de formation, pour les **formations répondant à leurs besoins personnalisés**. Ils doivent avoir été en fonction durant au moins dix jours ouvrables scolaires lors de l'année scolaire précédente et/ou de l'année scolaire en cours.

Il est possible de répondre à des demandes **spécifiques** introduites **ponctuellement** par des bénéficiaires de formation externes pour compléter les groupes²⁵ dans des formations qui portent sur des objets ou objectifs pour lesquels il y a vraiment du sens à associer ces bénéficiaires de formation externes. Les bénéficiaires de formation externes qui suivent une formation, le font avec l'**accord** et sous la **responsabilité** de leur **employeur**.

²⁵ S'il s'agit d'organiser des formations professionnelles continues mixtes parce que le croisement des regards et des pratiques apportera une plus-value pour le dispositif de formation (public-cible composé de bénéficiaires de formations et de bénéficiaires de formation externes). 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.

4. Outils de soutien au processus formatif

Afin de soutenir les membres du personnel dans leur processus formatif*, des outils complémentaires sont/seront mis à leur disposition :

- un dossier de développement professionnel personnel (« portfolio ») ;
- le plan de formation.

Remarque importante

Le **portfolio** et le **plan de formation** constituent deux outils **complémentaires**, dont l'objectif premier est de **contribuer au développement professionnel** des bénéficiaires de formation.

L'implémentation de la FPC se voulant progressive, le **portfolio ne sera pas implémenté dès la rentrée 2022-2023**.

Pour les écoles, la **nouvelle mouture du plan de formation dans l'application Pilotage ne sera pas implémentée dès la rentrée 2022-2023**, mais sera progressivement intégrée aux nouveaux plans de pilotage des écoles, après l'évaluation finale de leur premier plan de pilotage/contrat d'objectifs (**à partir de 2025**).

De plus amples informations concernant ces outils seront communiquées ultérieurement.

4.1 Le dossier de développement professionnel personnel (« portfolio »)

Afin de rendre les bénéficiaires de formation pleinement **acteurs de leur développement** professionnel, il leur sera demandé d'alimenter un dossier de développement professionnel (« portfolio »). Cet **outil interréseaux** est conçu comme un soutien et doit permettre à chacun de **structurer son processus formatif*** et de l'aider à observer, à **renforcer sa capacité d'analyse**, à **prendre du recul** et à **réguler ses pratiques**, objectifs centraux de la FPC. Il s'agit d'un outil strictement personnel.

4.2 Le plan de formation

Pour les écoles, le plan de formation est intégré au plan de pilotage/contrat d'objectifs.

Dans le cadre du pilotage du processus formatif au sein de l'école ou du Centre, la direction de l'école ou du Centre PMS assure notamment :

- 1° la **mise en œuvre** du plan de formation²⁶ ;
- 2° le **soutien** et le **suivi du processus formatif** avec son équipe, 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° définit, sur cette base, 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, si besoin, les **formations sur fonds propres** répondant aux besoins collectifs de l'équipe.

Si le portfolio visera avant tout à aider les bénéficiaires de formation à identifier des besoins de développement personnalisés, le plan de formation est construit à l'initiative de la direction de chaque école ou de chaque Centre PMS **dans une dynamique collective**. Il permet de déterminer les **compétences à développer pour toute l'équipe ou une partie de l'équipe** éducative ou pluridisciplinaire, notamment en regard des objectifs spécifiques choisis dans le cadre des plans de pilotage/contrats d'objectifs pour ce qui est des écoles. Moteur important de l'accompagnement au changement et de l'évolution des équipes, le plan de formation permet de piloter la formation à partir des **besoins** de l'école et du Centre PMS, **définis collectivement**.

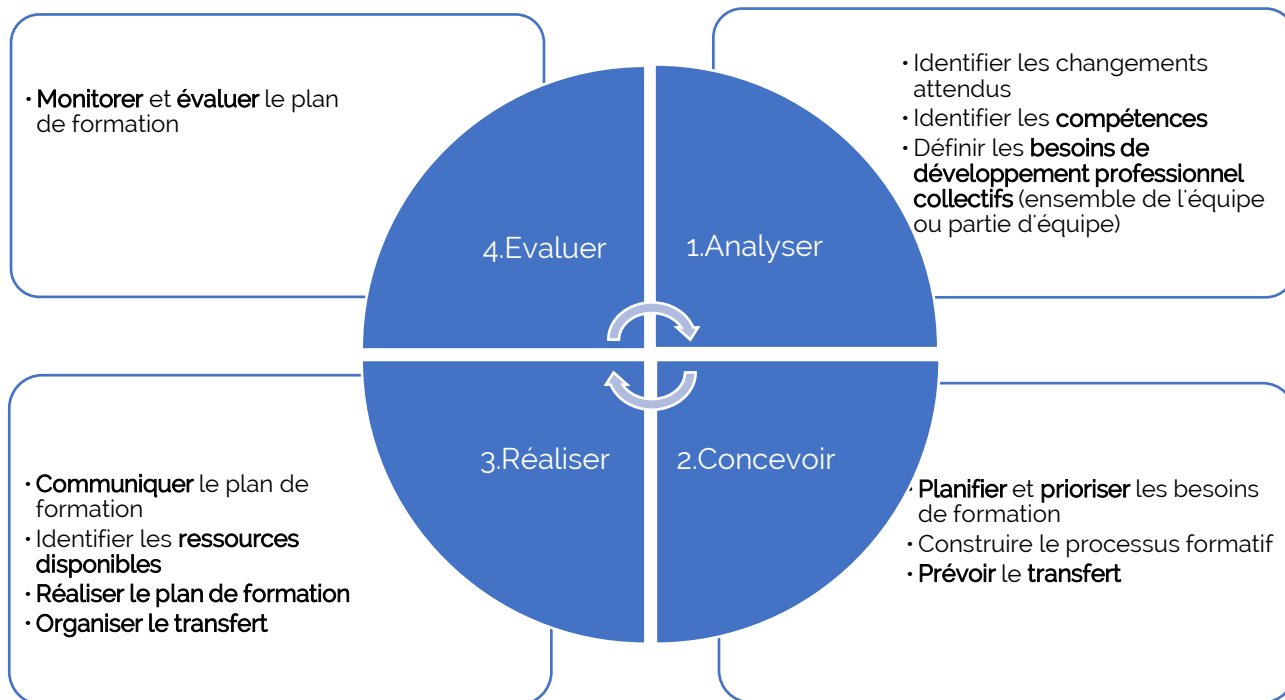
Concrètement, dans chaque école ou Centre PMS :

- la direction **co-construit** avec l'équipe éducative ou pluridisciplinaire un **plan de formation** en lien avec le contexte de l'école ou du Centre PMS (pour les écoles, en lien avec leur **plan de pilotage/contrat d'objectifs**).

²⁶ Le plan de formation des écoles et Centres PMS était régi auparavant par les décrets de 2002. Dans ce cadre, le plan de formation était rédigé par l'équipe éducative de chaque école et par l'équipe de chaque Centre PMS. Il se limitait, pour les établissements d'enseignement fondamental ordinaire, à formuler les orientations souhaitées en matière de formation et à faire le lien avec le projet d'établissement ; pour l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les Centres PMS, le plan de formation reprenait les objectifs poursuivis en matière de formation et le lien avec le projet d'établissement (pour les écoles) ou avec le projet de centre (pour les Centres PMS).

- la direction, en collaboration avec l'équipe éducative ou pluridisciplinaire et, le cas échéant avec le(s) délégué(s) à la coordination pédagogique, pilote le processus formatif au sein de l'école ou du Centre PMS.

- le plan de formation peut être adapté annuellement. Pour les écoles, la direction, en collaboration avec l'équipe éducative, pose de façon autonome un regard sur le plan de formation, lors de l'évaluation annuelle du contrat d'objectifs, et avec le DCO, lors des évaluations intermédiaires, au bout de 3 années de mise en œuvre, et finales du contrat.



Après avoir analysé les besoins de l'école ou du C.PMS (détermination des besoins de développement professionnel sur base d'un état des lieux et des objectifs spécifiques fixés) et conçu le plan de formation (opérationnalisation du plan de formation), il convient de le mettre en œuvre et ensuite de l'évaluer en vue, si nécessaire, de l'adapter.

Remarques importantes

1. C'est notamment **à partir des plans de formations** (intégrés dans les plans de pilotage/contrats d'objectifs pour les écoles) que **seront collectés, à l'échelle du système**, les **besoins de formation** qui nourriront, avec d'autres sources, les programmes généraux de formations afin de répondre finement aux besoins des équipes.
2. Il est essentiel que le plan de formation puisse être **adapté**, notamment au regard des évolutions contextuelles. Pour les écoles, cette possibilité d'adaptation est liée à la progression de la mise en œuvre des contrats d'objectifs. Ainsi, le plan de formation de l'école peut être adapté lors de **l'évaluation annuelle** ou lors de **l'évaluation intermédiaire** de la mise en œuvre du contrat d'objectifs. Le plan de formation du Centre PMS pourra quant à lui être adapté annuellement.
3. Les directions ont un rôle à jouer en matière de **leadership du processus formatif de leurs équipes**, notamment en mettant en place une dynamique collective pour co-construire ensemble le plan de formation.
4. Les plans de formation des écoles sont au service de l'atteinte des objectifs spécifiques inscrits dans les plans de pilotage-contrats d'objectifs et donc au service de ce qui est mis en œuvre dans l'école, au bénéfice des élèves et des équipes.