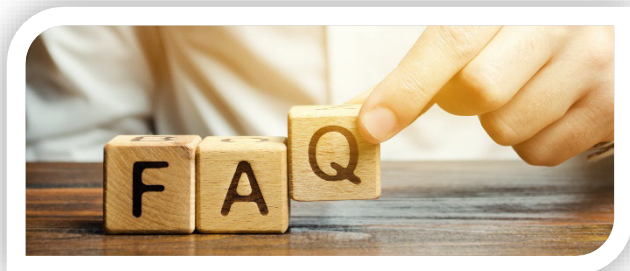


AVANT-PROJET DE DECRET « SOUTIEN, DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES, EVALUATION »



Cette foire aux questions se veut évolutive. Elle pourra être agrémentée des réponses aux questions que vous nous soumettez.

1. Quand on parle de cette réforme, on évoque deux volets ? Qu'est-ce que ça signifie ?

L'avant-projet de décret prévoit deux parties bien distinctes. **La première** concerne l'aspect « soutien et développement des compétences professionnelles » (évaluation formative). Il s'agit d'un entretien entre le membre du personnel et la direction (ou son délégué). Cet entretien peut donner lieu à un plan de développement de compétences professionnelles (PDCP). Elle prend fin par la rédaction d'un rapport de clôture par la direction.

La seconde concerne l'aspect « évaluation » proprement-dite (évaluation sommative). Elle ne pourra être activée que par la pouvoir organisateur qui devra se baser sur le rapport de clôture et du plan de compétences professionnelles.

L'activation du second volet ne sera pas systématique et devra être dûment motivée par le pouvoir organisateur.

2. Qui sera concerné par ce mécanisme ?

Normalement, chaque enseignant (même nommé ou engagé à titre définitif) devrait faire l'objet d'un entretien tous les trois ans en fonction des disponibilités de la direction.

À partir de la rentrée scolaire 2024-2025, les enseignants qui sont dans leurs cinq premières années d'exercice dans l'enseignement en Communauté française, doivent avoir un entretien de développement professionnel par année scolaire/académique. Pour l'ESAHR (enseignement secondaire artistique à Horaire réduit), il s'agit d'une obligation dans le cas où le membre du personnel doit prêter plus de 6 périodes par semaine dans l'établissement, et ce afin de ne pas surcharger les directions tout en tenant compte des spécificités de l'ESAHR (pas de personnel administratif, des horaires décalés mais parfois aussi de jour, tous les élèves à réinscrire chaque année, des implantations parfois nombreuses et sur plusieurs communes,...).

Pour les enseignants entrés en service à partir de la rentrée scolaire 2024-2025 et dont la durée initiale d'engagement/de désignation est de minimum neuf mois et pour plus d'une demi-charge, un plan de développement des compétences professionnelles (PDCP) doit être mis en place à la suite de cet entretien de développement professionnel annuel. On vise ici les enseignants entrés en service pour la première fois, peu importe le niveau d'enseignement concernés (obligatoire, promotion sociale et ESAHR).

3. En quoi consiste l'entretien de développement des compétences professionnelles ?

Il s'agit d'un **dialogue ouvert au cours duquel les membres du personnel peuvent faire le point sur leurs pratiques**, échanger sur leurs éventuelles difficultés, réaliser le bilan sur le travail accompli, se remettre en question, réfléchir à leurs besoins de formation, et ce dans la perspective du développement de leurs compétences professionnelles.

En quoi consiste le plan de développement des compétences professionnelles (PDCP) ?

Un PDCP pourrait être mis en place pour les membres du personnel à la demande de ceux-ci ou à l'initiative de la direction, notamment dans la foulée de l'évaluation collective du contrat d'objectifs de l'école pour l'enseignement obligatoire.

Le PDCP est un document au sein duquel sont formalisés un nombre limité à **un maximum de 4 objectifs individualisés**, spécifiques, réalistes et adaptés au membre du personnel qui sont fixés conjointement entre ce membre du personnel et la direction ainsi que **les engagements mutuels pris par la direction et le membre du personnel**. De plus, des **moyens sont mis à disposition du membre du personnel pour l'aider à atteindre ces objectifs** (par exemple, la possibilité de suivre une formation, ou un soutien par les pairs).

4. En quoi consistera l'entretien de clôture ?

À la suite d'un PDCP, un entretien de clôture doit être mis en place car il ne peut pas être envisagé qu'un membre du personnel ayant un PDCP (sur proposition du directeur ou parce qu'il l'a lui-même demandé) n'ait pas un feed-back sur les évolutions réalisées. L'entretien de clôture doit intervenir au plus tôt six mois après la mise en place du PDCP et au plus tard deux ans après.

Deux issues sont possibles pour cet entretien de clôture :

- un feed-back positif ;
- un rapport motivé du directeur au pouvoir organisateur (PO) et, le cas échéant, le démarrage du second volet.

Les entretiens de clôture sont menés par la direction, éventuellement en présence de son délégué. En effet, c'est bien la direction qui valide l'issue du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles.

5. Toutes les directions pourront-elles mener les entretiens ?

Pour pouvoir être réellement et concrètement en position de pouvoir soutenir et d'accompagner le membre du personnel dans ce mécanisme, et parce qu'enseigner se conçoit encore majoritairement comme une fonction solitaire, le dialogue et le feed-back doivent pouvoir se dérouler dans un climat de confiance et de transparence où la qualité de l'interlocuteur est également clé : le volet GRH de la formation des directions doit, dès lors, être développé et amélioré.

L'objectif est que les directions soient le mieux outillées possible pour mettre en place ces nouveaux mécanismes et ainsi favoriser une adhésion du terrain.

Durant la période transitoire (jusqu'à la rentrée 2026-2027) et afin de permettre à toutes les directions en fonction d'être formée, l'avant-projet de décret prévoit que cette formation sera composée d'un module inter-réseaux et d'un module réseau et organisée en complémentarité par, d'une part, l'Institut de la Formation Professionnelle Continue (IFPC) et d'autre part, les fédérations de pouvoirs organisateurs et WBE. A partir de la rentrée scolaire 2026-2027, cette formation intégrera la formation initiale des directions.

6. Les membres du personnel seront-ils évalués par leurs collègues ?

Non. L'avant-projet de décret prévoit que la direction aura la possibilité de déléguer la tenue d'entretiens de développement professionnel et l'élaboration du plan de développement des compétences professionnelles. Il en reste cependant le responsable car c'est lui qui décide de la tenue d'entretiens, de la mise en place de PDCP et qui signe les PDCP. **Le délégué exerce une mission d'accompagnateur du mécanisme.** Il soutient, aide et accompagne le membre du personnel dans sa réflexion et dans la construction et l'élaboration de son PDCP. Il n'a pas de compétence de décision. En effet, c'est bien le directeur qui reste responsable de l'ensemble du mécanisme et qui le formalise.

7. Quelles seront les conditions pour devenir « délégué-e » à la direction dans le cadre du premier volet ?

Le directeur peut déléguer mais seulement à :

- des enseignants expérimentés, dans l'enseignement obligatoire où ils existent (au moins 15 ans d'ancienneté et ne pas avoir fait l'objet d'une évaluation défavorable) ;
- des directeurs adjoints ou des chefs de travaux d'atelier dans le cas du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles à l'égard d'un chef d'atelier ;

et à la condition que ceux-ci aient suivi une formation préalable relative aux mécanismes de soutien et de développement des compétences professionnelles. L'avant-projet de décret prévoit que cette formation inter-réseaux sera organisée par l'Institut de la Formation Professionnelle Continue (IFPC).

8. Les pouvoirs organisateurs sont souvent constitués de personnes bénévoles non pédagogiques. Est-ce normal qu'ils puissent évaluer les enseignants ?

Concernant l'expertise des PO, deux options sont laissées à leur libre choix avec obligation de suivre au moins l'une ou l'autre voie :

- un représentant du PO se forme à l'évaluation via les mêmes modules de formation que ceux prévus pour les directions ;
- le PO se fait accompagner par un tiers dans toute la procédure d'évaluation, soit par un expert extérieur avec expertise pédagogique ou en ressources humaines, soit par un membre du PO avec expertise pédagogique ou en ressources humaines.

9. Quand un enseignant pourra-t-il faire l'objet d'une évaluation défavorable ?

La mise en œuvre d'une évaluation doit toujours avoir été précédée d'un PDCP. La logique est qu'une procédure d'évaluation ne peut être entamée que si, au préalable, dans le cadre du PDCP, des objectifs d'amélioration ont été clairement identifiés, que le membre du personnel a été mis en capacité de pouvoir les atteindre et qu'il a été constaté que ce dernier avait fait preuve de **mauvaise volonté manifeste ou de carence manifeste et répétée**.

Le mécanisme d'évaluation ne pourra donc porter que sur la mise en œuvre de tels objectifs. Il doit permettre au membre du personnel de s'améliorer et, le cas échéant, de défendre ses droits. Il est important de souligner que, dans ce cadre, **on ne pourra jamais reprocher à un enseignant de ne pas avoir atteint des objectifs qui ne dépendent pas entièrement de lui**. Ainsi, par exemple, si on pourra lui reprocher de ne pas avoir mis en place les pratiques visant à réduire le taux de redoublement dans sa classe prévue par le PDCP, on ne pourra jamais lui reprocher le fait que le taux de redoublement dans sa classe n'aurait pas effectivement diminué suite à la mise en œuvre de ces pratiques.

10. Comment se passera concrètement le second volet (évaluation sommative) ?

Dans le mécanisme d'évaluation, **c'est le PO qui est aux commandes**. Le PO délivre, au membre du personnel, une mention d'évaluation qui est motivée, notamment, sur base d'un rapport rédigé par le directeur (qui fait suite à l'entretien de clôture dans le cadre du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles), du plan de développement des compétences professionnelles.

La mention ne pourra jamais être octroyée sans audition préalable du membre du personnel (qui pourra se faire accompagner).

11. Comment un enseignant pourra-t-il contester une mention défavorable ?

S'il juge la mention injuste, le membre du personnel pourra saisir la chambre de recours compétente (composée paritairement de représentants des PO et de

représentants syndicaux) qui statuera après audition du membre du personnel et à scrutin secret. Cette chambre de recours est chargée d'analyser la situation afin de remettre un avis concernant la mention proposée par le pouvoir organisateur.

12. Quels seront les effets de l'avis de la chambre de recours ?

En cas de vote à l'unanimité ou majoritaire des membres de la chambre de recours, son avis est contraignant ; c'est-à-dire que le pouvoir organisateur ne pourra pas s'en écarter.

13. Pourquoi parle-t-on de deux évaluations ?

Le membre du personnel qui aura fait l'objet d'une première évaluation défavorable devra pouvoir améliorer ses pratiques. Le pouvoir organisateur aura l'obligation de concerter un plan d'accompagnement individualisé (PAI).

Une seconde mention pourrait être octroyée par le pouvoir organisateur à l'issue de la période relative au PAI (6 mois). Cette seconde mention doit à nouveau être motivée, faire l'objet d'une audition préalable (le membre du personnel pourra se faire accompagner) et peut être suivie d'un recours dans les mêmes conditions que pour la première évaluation.

14. Quels seront les impacts d'une mention défavorable ?

Une première évaluation défavorable définitive (c'est-à-dire après avis de la chambre de recours) entraînera la perte du droit à la nomination à titre définitif et le fait de ne pas pouvoir devenir enseignant expérimenté. **Cette première évaluation n'entraînera pas la perte de la priorité au sein du pouvoir organisateur.**

La seconde évaluation défavorable définitive pourrait entraîner la fin de la relation de travail (y compris pour les définitifs) à condition que le pouvoir organisateur motive clairement les raisons pour lesquelles il ne peut pas poursuivre le relation professionnelle. L'enseignant définitif conservera ses droits aux allocations de chômage, le cas échéant.

15. La CSC-Enseignement a-t-elle accepté ce mécanisme ?

La meilleure réponse à cette question est l'avis que nous avons remis lors de la négociation officielle de cet avant-projet de décret :

*La CSC-E aurait préféré que la remise d'avis se fasse par titre. En effet, la CSC-E peut souscrire au renforcement positif et au soutien instaurés par le titre I de cet APD du fait qu'il est porteur de sens pour le développement de la carrière et plus spécifiquement pour les nouveaux enseignants. Cependant, sa liaison au titre II ne permettra pas d'atteindre l'esprit et les objectifs poursuivis dans la partie « soutien et développement des compétences professionnelles ». Une solution aurait été de délier les deux parties, notamment en décalant dans le temps l'entrée en vigueur du titre II, s'il s'avérait que les effets escomptés du titre I ne soient pas atteints. L'avis de la CSC-E s'inscrit dans le cadre des nombreuses remarques formulées lors des différentes séances de négociations, il est dès lors **défavorable**.*