



Circulaire 9233

du 15/04/2024

Mécanismes de soutien et de développement des compétences professionnelles et d'évaluation applicables aux coordonnateurs de centres de technologies avancées organisés par Wallonie Bruxelles Enseignement.

Type de circulaire	circulaire administrative
Validité	à partir du 01/01/2024
Résumé	oui, voir contenu de la circulaire

Résumé	Cette circulaire vise à expliquer la matière du soutien au développement des compétences professionnelles et à l'évaluation des coordonnateurs de centres de technologies avancées organisés par Wallonie Bruxelles Enseignement.
--------	---

Mots-clés	Développement, compétences, professionnelles, évaluation, coordonnateurs centres technologies avancées, Wallonie Bruxelles Enseignement
-----------	---

Etablissements et pouvoirs organisateurs concernés

Réseaux d'enseignement	Unités d'enseignement
Wallonie-Bruxelles Enseignement	Maternel ordinaire Primaire ordinaire Secondaire ordinaire Secondaire en alternance (CEFA) Maternel spécialisé Primaire spécialisé Secondaire spécialisé Promotion sociale secondaire Centres de Technologie Avancée (CTA) Homes d'accueil permanent Internats primaire ordinaire Internats secondaire ordinaire 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
MARÉCHAL Caroline	AG/DGPE/CES	02/413.39.39 caroline.marechal@cfwb.be



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES



Enseignement

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Administration générale de l'Enseignement
Direction générale des personnels de l'enseignement

**MECANISMES DE SOUTIEN, DE DEVELOPPEMENT DES
COMPETENCES PROFESSIONNELLES ET D'EVALUATION DES
COORDONNATEURS DE CENTRES DE TECHNOLOGIES
AVANCEES ORGANISES PAR WALLONIE BRUXELLES
ENSEIGNEMENT**

La présente circulaire a pour objet principal d'expliquer le mécanisme relatif au soutien, au développement des compétences professionnelles et à l'évaluation des personnels de l'enseignement introduit par le décret du 20 juillet 2023.

Ce décret prévoit une entrée en vigueur du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles au 1er janvier 2024 et une entrée en vigueur du mécanisme d'évaluation au premier jour de l'année scolaire 2026-2027. Ces deux mécanismes sont distincts, mais participent d'une logique cohérente et peuvent, le cas échéant, s'articuler.

L'objectif est que ces mécanismes soient de véritables dispositifs au bénéfice des membres du personnel de l'enseignement ainsi qu'un levier pour l'amélioration de la qualité de l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles et du système éducatif dans son ensemble.

Le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles a pour vocation de soutenir et de faire évoluer les pratiques professionnelles et d'améliorer la qualité de l'enseignement. Il constitue un préalable obligatoire à la mise en œuvre du mécanisme d'évaluation, celui-ci ne pouvant être enclenché qu'en cas de difficulté substantielle (mauvaise volonté manifeste ou carence manifeste et répétée) dans l'accomplissement du plan de développement des compétences professionnelles.

Le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles est avant tout un processus généralisé et systémique permettant un regard réflexif sur les pratiques professionnelles ainsi qu'un dialogue autour du travail à destination des membres du personnel. Il participe à l'autonomie et à la responsabilisation des acteurs de l'enseignement. Il renvoie également à la logique d'une dynamique collective plus forte, à la mobilisation autour d'objectifs précis et à un pilotage renforcé.

Caroline DESIR
Ministre de l'Education



Table des matières

Personnes à contacter	4
<i>Notions générales</i>	5
<i>Soutien et développement des compétences professionnelles</i>	5
<i>L'entretien de développement professionnel (EDP)</i>	6
<i>Le plan de développement des compétences professionnelles (PDCCP)</i>	7
<i>Mécanisme d'évaluation</i>	10
<i>Annexe</i>	10



Personnes à contacter

➤ Direction générale des personnels de l'enseignement

Identité	Fonction	Matière	Coordonnées
MARECHAL Caroline	Directrice	Soutien et développement des compétences professionnelles	02/413.39.39 caroline.marechal@cfwb.be

Notions générales

Le décret du 20 juillet 2023 relatif au soutien, au développement des compétences professionnelles et à l'évaluation des personnels de l'enseignement prévoit une entrée en vigueur du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles dès le 1^{er} janvier 2024 et une entrée en vigueur du mécanisme d'évaluation dès le premier jour de la rentrée scolaire 2026-2027. Ces deux mécanismes sont distincts mais participent d'une logique cohérente. Ils peuvent, le cas échéant, s'articuler.

L'objectif est que ces mécanismes soient de véritables dispositifs au bénéfice des membres du personnel de l'enseignement ainsi qu'un levier pour **l'amélioration de la qualité** de l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles et du système éducatif dans son ensemble.

Le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles a pour vocation de soutenir et faire évoluer les pratiques professionnelles et d'améliorer la qualité de l'enseignement. Il constitue un préalable obligatoire à l'évaluation, celle-ci n'intervenant qu'en cas de difficulté substantielle (mauvaise volonté manifeste ou carence manifeste et répétée) dans l'accomplissement du plan de développement des compétences professionnelles.

L'évaluation faisant suite, le cas échéant, au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles n'est applicable qu'au coordonnateur définitif, les coordonnateurs temporaires faisant déjà l'objet d'une évaluation précédant leur nomination à titre définitif.

Soutien et développement des compétences professionnelles

Le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles est avant tout un processus généralisé et systémique permettant un regard réflexif sur les pratiques professionnelles ainsi qu'un **dialogue** autour du travail, à destination des membres du personnel. Il participe à l'autonomie et à la **responsabilisation** des acteurs de l'enseignement. Il renvoie également à la logique d'une dynamique collective plus forte, à la mobilisation autour d'**objectifs précis** et à un pilotage renforcé à trois niveaux (les écoles, les fédérations de PO/WBE et à la régulation du système).

Le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles est constitué d'entretien(s) de développement professionnel et, le cas échéant, d'un plan de développement des compétences professionnelles.

Ce processus est soumis à des règles de déontologie, telles que la discrétion, le respect mutuel et, pour l'évaluateur, spécifiquement, une obligation de motivation adéquate et constructive ainsi que de soutien dans l'atteinte des objectifs et enfin d'impartialité.

Notons que ces mécanismes **ne concernent pas** les membres du personnel exerçant une fonction de coordonnateur pour une durée inférieure à un an.

Pour la mise en œuvre du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles, d'autres documents sont mis à disposition :

- Le vade-mecum relatif au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles¹ ;
- Le modèle de plan de développement des compétences professionnelles (annexe 1) ;

L'entretien de développement professionnel (EDP)

A. Qui peut mener ces entretiens ?

Ces entretiens sont menés par le directeur². Pour mener ces entretiens, celui-ci doit avoir, préalablement, reçu une formation relative aux mécanismes de soutien et de développement des compétences professionnelles ainsi que d'évaluation, organisée dans le cadre de leur formation initiale. Cette formation, **obligatoire**, permet aux directions d'être mieux outillées pour mettre en place le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles.

◇ Remarque - dispositions transitoires :

1/ Jusqu'à la fin de l'année scolaire 2026-2027, il s'agira d'une formation supplémentaire de quatre demi-jours, organisée dans le cadre de la formation professionnelle continue/formation en cours de carrière. Deux demi-jours de cette formation sont organisés en inter-réseaux (par l'IFPC) et deux demi-jours sont organisés par le réseau (PO de l'enseignement organisé par la Communauté française WBE).

A partir de la rentrée 2027-2028, cette formation intégrera la formation initiale des directeurs. Des modules de formation seront toutefois maintenus hors formation initiale des directeurs, après l'échéance de l'année scolaire 2026-2027, pour répondre aux éventuelles demandes des directions et à destination des PO.

¹ Annexe 3 de la circulaire n°9149 du 8 février 2024 (http://www.enseignement.be/index.php?page=26823&do_id=9404)

² Lorsque la direction est absente et remplacée par une direction intérimaire, c'est bien cette dernière qui est chargée de mener le processus d'entretien de développement professionnel et, le cas échéant, de mise en place d'un PDCP.

2/ Jusqu'à la fin de l'année scolaire 2026-2027, les directions n'ayant pas suivi la formation peuvent quand même mener des entretiens de développement professionnel et mettre en place des plans de développement des compétences professionnelles pour les membres du personnel dépendant de leur établissement scolaire.

B. Quelle est la procédure ?

Cet entretien a lieu au moins une fois tous les 3 ans, et idéalement une fois par an, à l'initiative de la direction ou à la demande du membre du personnel. L'invitation à l'entretien doit avoir été envoyée au moins cinq jours ouvrables avant la date de celui-ci afin de permettre une préparation suffisante.

Cet entretien tient compte du contexte global dans lequel est amené à évoluer le membre du personnel et des moyens mis à sa disposition et se fonde, notamment, sur la mise en œuvre du contrat d'objectifs, du profil de fonction ou de la lettre de mission, quand ceux-ci existent.

L'entretien fait l'objet d'un compte-rendu par le directeur.

◇ Remarque - disposition transitoire :

Jusqu'à l'année scolaire 2026-2027, l'obligation d'un entretien de développement professionnel tous les trois ans ne s'applique pas, il ne s'agit que d'une possibilité laissée aux directions, ou à la demande du membre du personnel.

Le plan de développement des compétences professionnelles (PDCP)

A. Quelles sont les conditions de mise en place du PDCP ?

Les conditions suivantes doivent être réunies :

- ✓ Un PDCP doit être précédé par au moins un **entretien de développement professionnel**.
- ✓ Le membre du personnel ne peut avoir **qu'un seul PDCP, par PO et par année scolaire**. Sa périodicité est adaptée afin de permettre la tenue d'entretiens sérieux et constructifs, en ce compris la possibilité de mettre en place les conseils ou de suivre les formations recommandées.

Concrètement, cela signifie que :

- Un membre du personnel travaillant au sein de différents PO, peut avoir plusieurs PDCP par année scolaire ;
- Un membre du personnel qui travaille dans différentes écoles d'un même PO ne pourra avoir qu'un seul PDCP. Le directeur qui souhaite mettre en place un PDCP devra d'abord se renseigner auprès de la direction des autres établissements scolaires du PO ;
- Un PDCP peut concerner plusieurs fonctions exercées par le même membre du personnel, au sein du même PO ;
- Des ajustements au PDCP sont possibles en cours d'année scolaire, à la demande du directeur ou du membre du personnel.

Les directions doivent avoir suivi une formation relative aux mécanismes de soutien, de développement des compétences professionnelles et d'évaluation³.

◇ Remarque - disposition transitoire :

Jusqu'à la fin de l'année scolaire 2026-27, les directions n'ayant pas suivi la formation peuvent mener des entretiens de développement professionnel et mettre en place des PDCP pour les membres du personnel dépendant de leur établissement scolaire.

B. Quelle est la procédure ?

Le PDCP peut être initié par la direction ou demandé par le membre du personnel mais il est élaboré par le directeur, **en concertation** avec le membre du personnel.

Le PDCP sera formalisé dans un document, cosigné par le membre du personnel et le directeur, qui contiendra des objectifs (quatre maximum) pour le membre du personnel ainsi que des engagements de la direction, notamment sur les moyens mis à disposition pour atteindre les objectifs. Ceux-ci doivent être spécifiques, réalistes, individualisés et adaptés au membre du personnel. Un délai de réalisation, entre 6 mois et 2 ans, sera déterminé pour chaque objectif.

* *Ajustements*

Des ajustements au PDCP peuvent être mis en place, à la demande du directeur ou du membre du personnel, et seront alors cosignés par les parties. Les ajustements ne peuvent pas consister en la mise en place de nouveaux objectifs. Si de nouveaux objectifs sont fixés, il faudra mettre en place un nouveau plan, ce qui induit le démarrage d'un nouveau délai et le respect des conditions de mise en place citées au point a.

³ Voir point 5.2.1. a.

* *Formalisation*

L'obligation de co-signature du PDCP ou de ses ajustements 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 PDCP se poursuit valablement.

Tous ces éléments sont repris dans le modèle⁴ de PDCP qui doit être utilisé par les parties.

Le responsable du traitement et de la conservation du plan de développement des compétences professionnelles est le PO. Il ne pourra pas être conservé pendant plus de cinq ans.

C. Clôture du PDCP

Au plus tôt, **six mois** après la mise en place du PDCP et, au plus tard, **deux ans** après celle-ci, a lieu un entretien de clôture entre le directeur et le membre du personnel, destiné à réaliser un **bilan** de l'évolution de la situation de ce dernier et de l'atteinte des objectifs fixés. Cet entretien fait l'objet d'un compte-rendu.

* *Délais*

Si cet entretien n'est pas organisé dans ce délai, le membre du personnel est réputé avoir atteint ses objectifs.

Pour le calcul des délais de six mois et deux ans, doivent seulement être pris en compte les services effectifs prestés pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

- Les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;
- Les congés⁵ suivants :
 - Congés de circonstances et de convenances personnelles ;
 - Congés exceptionnels pour force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que le membre du personnel : le conjoint, la personne avec qui le membre du personnel vit en couple, un parent, un allié, un parent de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple, une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officielle ;
 - Congé pour don d'organes ou de tissus ;
 - Congé pour don de moelle osseuse.

⁴ Voir annexe 1

⁵ 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.

* *Issues possibles*

- Retour positif de la part du directeur ce qui implique la clôture du PDCP ;
- En cas de mauvaise volonté manifeste du membre du personnel ou de carence manifeste et répétée à atteindre les objectifs identifiés avec le membre du personnel dans le cadre du PDCP, le directeur établit un rapport à destination du PO.

Dans ce dernier cas, pour les coordonnateurs définitifs, débute alors le mécanisme d'évaluation, qui mènera, le cas échéant, à un rapport d'évaluation du PO, avec mention favorable ou défavorable ainsi qu'à l'éventuel établissement d'un plan d'accompagnement individualisé, en cas de mention défavorable.

Mécanisme d'évaluation

Les procédures d'évaluation n'entreront en vigueur qu'à partir de la rentrée 2026-2027 ce qui signifie qu'elles ne seront applicables qu'à partir du mois d'août 2026 et à condition que le PDCP ait été mis en place au plus tôt lors de l'année scolaire 2025-2026 et par un directeur formé⁶. Rappelons que ce mécanisme ne peut débiter que si le mécanisme de **soutien et de développement des compétences professionnelles a préalablement** été mis en place.

La procédure d'évaluation est **menée par le PO**. Elle se conclut par l'attribution, par le PO, d'une **mention d'évaluation « favorable » ou « défavorable »** au membre du personnel concerné.

Pour rappel, le dispositif d'évaluation concerne seulement les membres du personnel définitifs et pas les temporaires pour lesquels, en cas de problème, les procédures classiques de licenciement trouveront alors à s'appliquer.

Avant l'entrée en vigueur du mécanisme d'évaluation, de nouvelles informations seront publiées *via* circulaire.

Annexe

-  Modèle de plan de développement des compétences professionnelles arrêté par le Gouvernement.

⁶ Que ce soit via le module de formation mis en œuvre durant la période transitoire allant de janvier 2024 à la rentrée 2026, via la formation initiale des directeurs ou via le module de formation disponible dans le cadre de la FPC à partir de la rentrée 2026-2027.