Un pas plus loin...

Le magazine de la dio-diversité qui accompagne P.O. et directions

Numéro 3 Mars 2020

Éditeurs responsables :
Hugues Delacroix
Yannic Pieltain

Publication bimestrielle
Bureau de dépôt: 5000 Namur 1
Bulletin périodique du SeDESS et SeDEF

Namur - Luxembourg

Rue de l'évêché 5
5000 Namur

SeDEF NAMUR - LUXEMBOURG

SeDESS NAMUR - LUXEMBOURG

ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

Sommaire

04 Édito

06 CoDiEC

10 Accompagnement des P.O.

30 Conseillers CoDiEC

34 Cellule de soutien et d'accompagnement

46 Échos d'ici et d'ailleurs

52 Agenda

56 LMDP

Sommaire

Éditorial

Un chemin de vie

Après la dernière Cène, ce dernier repas de Jésus avec ses disciples, c'est la longue nuit pour Jésus, suivie pour lui de l'inconnu :

abandonné des siens, trahi, renié, jugé, condamné, mis à mort ;

Jésus crie son désarroi et sa souffrance à son Père.

C'est la nuit de ceux qui souffrent, qui sont en guerre, qui sont écrasés par les dictatures présentes sous de multiples formes.

C'est notre nuit quand nous sommes complices de l' injustice, du racisme, de l'indifférence aux autres.

Mais voilà que des témoins nous disent que Dieu a ouvert une brèche, a créé un chemin d'espérance.

Dieu a fait la pâque, le passage :

Jésus est vivant :

la nuit n'est pas définitive :

il y a un Vivant, il y a la Vie. C'est la fête de Pâques .

C'est cette vie que nous proclamons quand nous disons que le Christ est ressuscité, re-suscité.

Ainsi, dire la résurrection, c'est proclamer la Vie : c'est établir des relations dignes avec les autres, ajuster sa vie sur l'Evangile, tout faire pour que chaque être humain et tous les êtres humains soient respectés , croire en Dieu dont l'amour est tel qu'il veut l'être humain vivant.

Et nous annonçons la résurrection quand nous pardonnons, nous accueillons, nous luttons contre toute violence, nous aimons l'autre dans le respect de ses différences.

Alors nous ressuscitons parce que nous passons de notre «ego» aux autres, à Dieu.

Cette fête de Pâques, ce passage, il doit être quotidien.

Echos des réunions des chambres luxembourgeoises et namuroises du CODIEC

Comme à chaque parution d' « Un pas plus loin », nous nous faisons l'écho des réunions qui se sont tenues récemment.

Le 9 mars à Neufchâteau et le 11 à Namur, les représentants des PO élus au sein de chaque entité ou CES se sont retrouvés pour échanger autour des points à l'ordre du jour.

Rappelons, en guise d'introduction, que les chambres namuroise et luxembourgeoise constituent toutes deux le CODIEC Na-Lux et que c'est par commodité qu'il a été décidé de réunir les différents représentants par province.

1. Actualité Politique

A chaque réunion, Stéphane Vanoirbeck, directeur du service PO du Segec, nous fait un état des lieux de la situation politique du moment.

Les échanges ont essentiellement tourné autour de la gestion de la crise du Coronavirus. Vu la rapidité de l'évolution de la situation, il ne nous parait pas pertinent de reprendre les échanges mais il convient d'insister sur la réactivité des services du Segec et sur le sérieux avec lequel PO et directions ont pris les mesures les plus appropriées dans ce contexte si particulier.

La question du remboursement éventuel des montants avancés pour les voyages scolaires qui ont dû être annulés a notamment été au centre des préoccupations de PO représentés.

Toutes les informations relatives à la gestion du COVID-19 mises à jour en permanence sont disponibles via l'extranet du SEGEC :

Autre point d'actualité, la nécessité de faire une déclaration DIMONA pour tous les étudiants qui effectuent un stage en entreprise dans le cadre de leur formation.

Une circulaire ministérielle demandait d'introduire les DIMONA pour le 31 mars mais un accord a pu être trouvé pour accorder un sursis jusqu'au 30 juin, le temps de trouver une méthode d'encodage rapide et facile pour les écoles.

2. Procédure de recrutement de deux APO

Le CODIEC Nalux a lancé un appel à candidature pour le recrutement de deux accompagnateurs PO en remplacement de Monsieur Paul Boland et Monsieur Jean-Pierre Merveille.

- Le premier sera chargé du programme bâtiments scolaires : PTT – UREBA - SIEC – Conseiller en Prévention

- Le second sera chargé du soutien à l'élaboration et à la mise en œuvre des plans de pilotage et plans d'accompagnement des écoles ; des projets de mutualisation des moyens, investissements, fusion et restructuration, ainsi que du soutien et renouvellement et à la gouvernance des PO

Ce sont des chargés de mission – article 5 ou article 6 – Mandat de 6 ans avec évaluation tous les 2 ans.

l'audition des candidats aura lieu dès que possible.

3. Lettre de Mission des Directeurs Diocésains

Hugues Delacroix a présenté la lettre de mission des directeurs diocésains.

Le Président de la chambre a suggéré une réflexion sur les priorités à fixer pour les missions des directeurs diocésains.

Cerrtains ont interrogé le concept de lettre de mission tant la liste des choses à faire est longue et impossible à mener. Il conviendrait plutôt de définir des priorités pour le mandat dans un contexte donné.

L'idée est que le CODIEC puisse préciser quelles sont ses attentes prioritaires pour les prochaines années.

4. Echos des représentants et mandataires

- Un PO luxembourgeois propose une réflexion sur des formules permettant d'affronter des absences de personnel : professeurs absents longue durée, économe ou secrétaire de direction absents… Qui pour remplacer au pied levé ??? Que dire en cas de nécessité de remplacer un directeur en urgence ? Pool – plateforme – solidarité entre écoles d'une même zone ??? Autant de formules qui mériteraient d'être étudiées. Difficile d'imaginer une « réserve » quand on ne dispose pas de suffisamment de personnes pour remplir le cadre. La FEADI a beaucoup réfléchi à ces missions d'aide urgente : il faut quelqu'un de fort expérimenté, mobilisable rapidement et partout… et à occuper quand il n'est pas en mission quelque part… La solution retenue a dès lors été un help desk. Une piste de réflexion : la solidarité locale en spécialisant des gens par entité / CES ? Mutualisation ?

- Réflexion sur le renouvellement et l'avenir des PO : les outils à mettre en place. La taille critique d'un PO a-t-elle un impact positif ou négatif pour une meilleure qualité de l'enseignement ? La rationalisation des PO au niveau financier peut ne pas apporter un meilleur enseignement.

- Ce qui revient fréquemment, c'est une demande de personnes ressources, des petites aides mutuelles, un partage des connaissances entre les PO : un projet local de l'enseignement catholique : en se rencontrant localement en régionale.

- Publication des PV des réunions : il faut soumettre la question de la diffusion des PV. C'est important d'informer nos PO selon nos CES, entités (et éventuellement nos conseils de zone) car nous sommes mandatés par eux.

- Mandat au COCON, de Marc Bertrand : demande d'une école de Namur, Ste Marie, d'un projet d'une grille horaire élargie pour adapter la langue des signes en LM2 et LM3. La FeSec a soumis une réflexion en ce sens au Conseil Général pour pouvoir adapter le Dossier de Référence et offrir ainsi une réponse valable pour tous les établissements et non un seul.

- Mandats AG du SEGEC : Marc Bertrand fait écho des travaux en cours sur la pénurie d'enseignants – charge de travail des barèmes de directeurs.

Prochaines réunions :

- ***CA le 27 avril 2020***
- ***AG élargie à tous les PO et aux directions le 13 mai 2020***

5. Projet d'intervention pour l'AG

Diverses pistes ont été proposées par les participants :

- Une information sur la mission de conseillers en prévention par Stéphane et son équipe

- Une information sur la mise en conformité des ASBL au nouveau code CSA – information généralisée – négligence des statuts par les ASBL . Aborder aussi cette thématique au niveau comptable et juridique.

Sommaire

CoDiEC

Sommaire
Accompagnement des P.O.

José READING
Faire chanter l'Évangile dans le quotidien, une quête perpétuelle

Paul FRANK in L'appel 347-Mai 2012, p.16-17.

« L'Évangile, c'est neuf et pour la joie, explique José Reding. Penser le connaître, c'est s'enfermer dans une gangue incapable de laisser passer la saveur. Il faut pouvoir s'étonner et aussi rejeter, se confronter à des façons de dire Dieu et à des images véhiculées dans les évangiles avec lesquelles on n'est pas d'accord. »

C'est pourquoi José invite à faire avec l'Évangile comme avec les poupées russes qui s'ouvrent au fur et à mesure. Et ce « dans l'ère tonique de la non évidence de Dieu, avec un choix de société qui impose de penser à aujourd'hui, pas à l'au-delà. Des clefs plus dogmatiques qu'exégétiques. Et tout cela ne peut se vivre que dans le partage, dans le choc d'une parole partagée autant que le pain de l'eucharistie. » (…)

« Je me suis battu pour rester théologien »

José Reding est prêtre et théologien du diocèse de Namur. Son parcours n'a pas été privé d'embûches. Mais il est toujours resté fidèle à ses convictions.

Chargé de cours à Lumen Vitae, il se définit lui-même comme « un chrétien ordonné prêtre au service du Peuple de Dieu, très attaché par le service de l'intelligence de la foi. » Voilà pourquoi il est aussi devenu professeur de théologie dogmatique au Grand séminaire de Namur. Pourquoi de dogme ? Tout simplement parce qu'il ne faut pas laisser aux intégristes l'interprétation du dogme et du droit canon. « Le dogme c'est d'abord une grammaire, des outils pour comprendre la foi, faire la critique de notre tradition, l'insérer dans l'histoire des hommes », explique-t-il. L'Évangile est en effet comme un poème qui nécessite une grammaire pour être compréhensible. Tel est le rôle que doit jouer l'histoire du dogme.

UNE INTUITION FONDAMENTALE

Lorsque Jean-Paul II est venu en Belgique en 1985, José Reding était alors conseiller théologique du Conseil de la Jeunesse Catholique. Au moment de la prière, à la Manifête de Namur, il avait prononcé cette phrase : « Dieu, si tu existes, ce que beaucoup d'entre nous croient, si tu es amour, ce que beaucoup d'entre nous espèrent, on peut alors te dire tout simplement Notre Père. » Ce fut le début de ses difficultés avec l'institution Église pour qui il est impensable de présupposer que Dieu n'est pas évident. Et pourtant, c'est encore aujourd'hui une question cruciale, une réalité vécue par beaucoup de ces jeunes engagés dans les mouvements. Cette phrase était une façon d'exprimer que les réponses toutes faites n'existent pas. Que dire de l'amour de Dieu à quelqu'un qui est torturé, qui perd son enfant ? Si Dieu est évident, quelle place à la liberté, quelle place à la foi ? Comment se situer dans la modernité ? Quelle place laisse-t-on à la recherche critique ? Par ailleurs, la Manifête s'inscrivait aussi dans le thème de l'année mondiale de la jeunesse qui s'interrogeait sur les exclusions vécues par les jeunes. Et on y posait aussi toutes ces questions. Or, ce que les organisateurs du voyage du Pape souhaitaient avant tout, c'était la prière. La question sociale, le choix préférentiel pour les pauvres, pourtant brûlantes d'actualité, n'étaient pas attendues.

CHEMIN DE CRÊTE

Comme définir l'identité chrétienne ? José Reding explicite : « Être chrétien n'est pas d'abord une identité, c'est s'engager sur un chemin d'humanité. Il y a là un chemin de crête : ceux qui sont dans la non-évidence de Dieu sont vite considérés comme libéraux et il est important d'articuler cette question avec celle du combat social mettant le choix préférentiel pour les pauvres au centre. » Ce fut le choix du Sénevé et du Gref, deux groupes animés par des théologiens namurois, deux initiatives arrêtées brutalement et pourtant tellement porteuses d'espérance pour celles et ceux qui y ont participé. « Dans cette tourmente, fidèle à ce chemin de crête, je me suis battu pour rester théologien en suivant un sentier dans le jardin plutôt qu'une autoroute. C'est un combat théologique et un combat spirituel », assure l'homme.

Un livre de José : José READING, Un sentier dans le jardin. Saveurs d'Évangile, Bruxelles, Lumen Vitae 2012.

Sommaire

Accompagnement des P.O.

Identité vivante de l'école libre
(Résumé de la conférence de José Reding)

D'emblée le ton est donné : l'identité chrétienne que l'école libre revendique est une identité vivante. Il ne s'agit pas d'un ensemble de caractéristiques sclérosées, immuables, mais de quelque chose de « vivant, évolutif, dynamique et en mouvement perpétuel » (1)

Mais il faut bien être réaliste, constate José Reding, la religion, qui a irrigué la culture occidentale pendant deux mille ans, perd, voire a perdu son influence sur tous les plans. Elle est en situation d'extra-culturation. Ce qui constituait encore il y a quelques décennies une référence culturelle pour la plupart de nos contemporains s'amenuise de jour en jour. Cette non-évidence culturelle de Dieu ne doit pas nous désespérer ou pire nous rendre nostalgique d'une sorte d'âge d'or de la chrétienté, mais bien au contraire cette situation inédite est une chance pour la foi. Il faut savoir dire « au revoir au passé », soulignait l'Abbé Vincent dans son mot d'introduction.

José Reding s'attache alors à montrer en quoi cette évolution va permettre au christianisme de sortir de la religion (M. Gauchet).

Il analyse d'abord le phénomène de la sécularisation qui va permettre l'émancipation de la tutelle du religieux. La sécularisation, rappelons-le brièvement, désigne le fait que les religions n'organisent plus la vie sociale. Née avec l'Aufklärung (siècle des Lumières), elle consacre le principe de l'autonomie de l'être humain.

Autonomie qui a permis non sans mal (que l'on pense à Galilée, à Darwin) l'affranchissement de la science par rapport à la religion. Les théories scientifiques ne doivent plus répondre de leur conformité ou non aux croyances religieuses, mais doivent construire méthodiquement leur objet à partir de l'observation et l'expérimentation. De même l'action morale abandonne les repères des instances religieuses pour obéir aux normes de la rationalité, rationalité qui comporte en elle-même une exigence d'universalité. Quant à l'art, il n'est plus nécessairement inféodé au religieux ou au politique mais il peut librement déployer sa créativité.

Ce retrait offre dorénavant à l'être humain un espace de liberté et de responsabilité (slide 1). On comprend par là que la foi, bien loin de se réduire à un phénomène sociologique superficiel, procède d'un choix personnel. Le chrétien est alors appelé à devenir un témoin.

Le conférencier montre ensuite que cet « âge séculier » (pour reprendre le titre d'un livre de Charles Taylor) dans lequel nous sommes induits également définitivement la faillite du modèle théocratique (slide 2).

José Reding retrace auparavant à grands traits la longue histoire religieuse de l'humanité. Il montre comment les religions monothéistes ont évincé petit à petit les religions animistes. Religions primitives, fusionnelles où le divin est immanent au monde (Héraclite : « les dieux sont partout »), où les dieux sont présents dans la nature.

Rien d'étonnant dans ce cadre que soient exaltés les rites de fécondité, la figure féminine étant assimilée à la Terre-Mère. Mais un renversement s'opère petit à petit avec l'apparition des monothéismes qui privilégient l'ordre patriarcal, religions de la transcendance où s'affirme la figure du père comme figure de la loi et du pouvoir hiérarchique. L'Empereur et le Pape sont alors les représentants divins respectivement des pouvoirs temporels et spirituels. On ne peut dénier au siècle des Lumières d'avoir battu en brèche ce type d'organisation politique et sociale. Mais, comme le note très justement José Reding, la subversion est interne au christianisme lui-même. Le Christ, en Luc 20,25, ne dit-il pas de manière prophétique le fameux : « Rendez à César ce qui est à César et à Dieu ce qui est à Dieu. » José Reding ajoute que, non seulement Jésus conteste l'ordre établi qui amalgame le politique et le religieux, mais qu'en prenant la défense du pauvre et de l'exclu, en leur donnant de cette façon le « droit d'exister », il ouvre la voie à la démocratie. Il suffit de relire le Magnificat pour s'en convaincre.

Ce retrait du religieux, au sens où l'entend Marcel Gauchet, n'implique pas nécessairement l'instauration d'une neutralité aseptisée, grise, qui dénierait à l'être humain tout enracinement, toute inscription dans une culture et une histoire. Cette neutralité est une abstraction et donc, potentiellement, une violence.

A cette neutralité insipide, notre théologien oppose la richesse colorée d'un pluralisme de convictions, ce qu'il appelle un « désaccord fondateur ». « L'espace dessiné par la reconnaissance d'un désaccord fondateur correspond à la véritable laïcité de l'État car il préserve, dit-il

Sommaire

Accompagnement des P.O.

la citoyenneté de chacun (…). Ce qui fait la solidité d'une voûte, c'est l'équilibre des pressions et non leur neutralisation. Le concept de désaccord fondateur permet d'écarter toute organisation « intégriste » qui se réclamerait d'un fondement philosophique ou théologique unilatéral. » L'intégrisme n'est pas l'apanage uniquement de dérives religieuses, mais, comme le suggère le texte cité, peut être également le fait d'une laïcité mal comprise.

C'est dans cet espace pluriel, ouvert, de désaccord fécond que s'inscrivent à n'en pas douter les programmes de religion actuels, programmes présentés de manière « vivante » par les conseillers pédagogiques dans la deuxième partie de cette matinée.

Matinée lumineuse, pleine d'espérance.

Foi humble mais fière, comme le souligne José Reding dans sa conclusion !

Le temps a manqué à José Reding d'évoquer la grande figure d'Emmanuel Lévinas dont il est un éminent spécialiste (on pourra lire à ci-après la belle synthèse qu'il nous propose de sa pensée : « Lévinas contre la philosophie du neutre »).

Mais il est un autre grand nom de la philosophie qu'il avait envisagé de nous entretenir : le Professeur Jean Ladrière (UCL). Qu'il nous soit permis ici de le citer en guise de conclusion. José Reding a évoqué la figure du témoin. Jean Ladrière fait appel également au témoignage de la foi. « Nous ne sommes pas ici dans l'ordre de la démonstration, mais dans l'ordre du témoignage. Il ne nous sera donné que des signes. Mais nous savons que tel jour, en telle circonstance, à travers tel enfant inconnu, telle figure de miséricorde, de souffrance ou de paix, un signe irrécusable nous a été donné. Pour nous seuls peut-être, mais nous en vivrons toujours ; nous sommes appelés, chacun pour notre propre compte, à être au milieu des hommes ce signe. Et pour nous-mêmes peut-être pour commencer. Car c'est en nous-mêmes que le mystère commence : sous l'armature insolente de notre savoir, de notre pouvoir, de notre grandeur, nous entrevoyons tout à coup la révélation d'un abîme, nous éprouvons comme un retournement intérieur, nous découvrons le pressentiment d'une tendresse dont rien ne peut nous donner l'image et qui vient, dans l'instant, de plus loin que tous les siècles. » (2)

Alain Marchandise

(1) Korsia Haïm, Réinventer les aurores, Paris Fayard, 2020, p.51-52
(2) Jean Ladrière, La science, le monde et la foi, Casterman, 1972, p.211

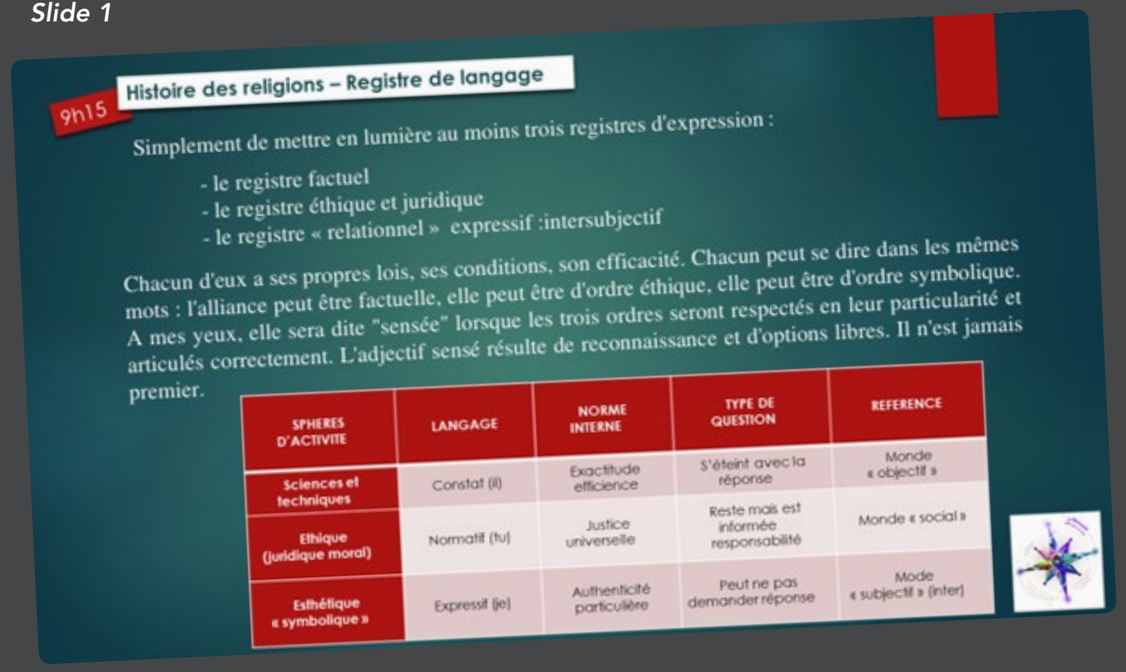
Levinas contre la philosophie du neutre

Désaccord fondateur

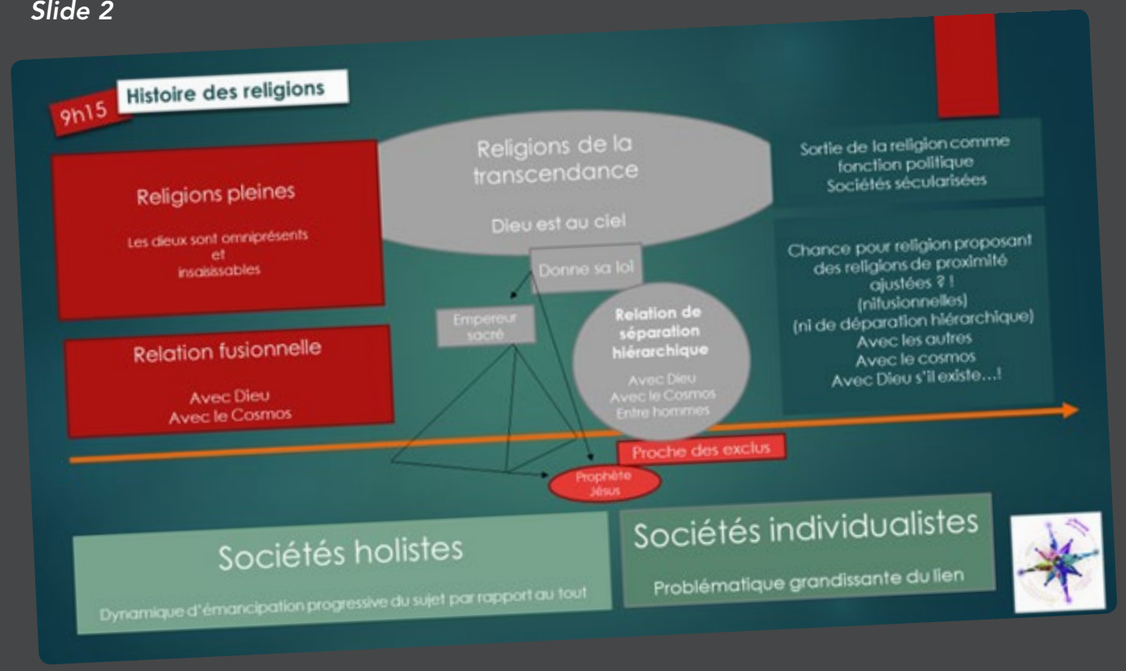
Lien hypertexte disponible uniquement à partir du site
https://www.codiecnalux.com/un-pas-plus-loin

Annexes

Slide 1



Slide 2



Organisation du cours de religion dans l'enseignement fondamental

Revisiter le sens pour adapter le cadre

Diocèse Namur-Luxembourg

Mars 2020

Sommaire
Accompagnement des P.O.

Aujourd'hui, le pluralisme religieux et convictionnel a relativisé considérablement l'évidence d'une formation religieuse à l'école. L'existence d'un cours de religion est requestionnée par la sphère politique, par la société en général, et parfois même par les acteurs de l'école.
La religion n'est-elle pas pour beaucoup responsable de manipulations et d'extrémismes les plus divers ?
Il est évident, dans ce contexte, que la formation religieuse de nos enfants est aujourd'hui difficile et périlleuse. L'Evangile peut pourtant répondre à bon nombre des défis que nous traversons. En effet, dans une société dominée par la recherche de la réussite matérielle, l'individualisme, la surconsommation de l'autre et de la nature, le repli identitaire, le christianisme peut dans le cadre d'une formation globale, apporter une plus-value dans le processus complexe de l'humanisation de notre monde.
Eduquer à une spiritualité, dispenser un cours de religion doit dès lors plus que jamais faire l'objet d'une attention particulière dans la formation globale de nos élèves.
Aujourd'hui, nous portons la conviction qu'il est utile de se questionner, tant au niveau diocésain qu'au sein des établissements scolaires sur la place et l'organisation du cours de religion de qualité au bénéfice de nos élèves.

Interroger la place et l'organisation du cours de religion, c'est raviver une part du sens de l'école chrétienne

Depuis le 1er septembre 2019, comme chacun le sait, l'inspection diocésaine a rejoint le service d'inspection générale. Dans ce cadre, le diocèse et les écoles ont perdu un service qui portait une attention particulière à l'accompagnement des enseignants dispensant le cours de religion.
Cette évolution a amené récemment le Conseil Episcopal et les responsables diocésains à mener une réflexion sur le modèle de prise en charge du cours. Si la position était jusqu'ici de privilégier un cours dispensé dans le cadre de l'unité de la charge, nous pensons aujourd'hui qu'il est nécessaire d'évoluer vers une prise en charge par un Maître formé, spécialisé partout là où cela s'avère nécessaire.

Bien entendu, il ne s'agit ici, ni de généraliser un modèle identique pour tous, ni encore de vouloir isoler le cours de religion du reste de la formation. Nous portons aujourd'hui toujours la conviction d'une nécessaire formation globale de l'individu.
Nous souhaitons simplement proposer aux P.O., aux directions, de pouvoir réfléchir au meilleur modèle à proposer dans le contexte qui est le leur : cours de religion donné par le titulaire dans le cadre de l'unité de la charge ou Maître de religion.

En fonction de leurs missions respectives, conseillers pédagogiques de religion et Conseillers CoDiEC se veulent disponibles pour accompagner cette réflexion et cette transition si cela s'avère nécessaire.

SeDEF NAMUR - LUXEMBOURG
ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

QUELQUES PISTES DE REFLEXION POUR ACCOMPAGNER LA PRISE DE DECISION

Une telle décision nécessite une réflexion de fond préalable. Idéalement, cette réflexion sera menée en collaboration avec l'équipe éducative. Chacun doit avoir l'occasion de faire le point, de s'exprimer.

- La réflexion doit être construite et structurée avec l'ensemble de l'équipe éducative en mettant l'enfant au centre des intérêts.
- Veiller à présenter et objectiver la réflexion dans une perspective positive, en lien avec le projet éducatif et pédagogique.
- Si les implications sur le statut des enseignants ne doivent pas être prioritaires, elles devront pouvoir être considérées en toute transparence, dans le respect de chacun et constitueront un élément de réflexion important.
- Dans le modèle privilégiant l'engagement d'un Maître de religion, des collaborations seront essentielles entre Maître du cours de religion et autres titulaires, notamment par le biais d'un vrai projet de pastorale scolaire, enraciné dans le projet pédagogique de l'établissement.

Quelques questions à se poser individuellement

Dans mon école qui se veut chrétienne, en quoi la formation religieuse contribue-t-elle à la construction de l'individu ? A quelle(s) condition(s) ?
Quelle est, à mes yeux, la contribution du cours de religion à l'humanisation de l'élève ?
Comment, personnellement, je me situe par rapport au cours de religion que je dois donner ?

Réflexion en équipe

Quelle place pour une formation religieuse dans la formation de l'enfant ?
Quelle incidence cela a-t-il sur nos pratiques éducatives ?
Quelle place réserve-t-on à cette formation dans notre école ?

Quelles sont les implications concrètes d'une préoccupation spirituelle au sein de mon école ?
Quel rôle attend-on de chacun ?

Que nous évoque et/ou nous rappelle le document « Missions de l'école chrétienne » ?

Quelles sont les valeurs présentées et portées par le projet éducatif de notre PO en lien à ces missions ? Ce projet se traduit-il dans nos actions régulièrement ?

Quelles sont les conditions qui favoriseraient un cours de religion qui fasse sens aujourd'hui ?
Comment collaborer à cette formation en respectant la multiculturalité au sein de l'équipe ?
Quelle place pour le cours de religion dans la formation des enfants avec comme question centrale : comment assurer un cours de religion… et un cours de religion de qualité au sein de l'école ?
Dans notre équipe, devons-nous tous contribuer à ce souci de formation ?… de la même manière ? Avec quelle responsabilité ? Quel est le rôle de chacun ?

Dans ce cadre légal, comment moi, P.O., Direction, puis-je organiser de manière optimale le cours de religion ?

- Rappel du cadre, des responsabilités : La FWB attribue des périodes de compensation philosophique à chaque implantation primaire du 1/10 au 30/09 suivant. Le cours de religion catholique doit donc être donné soit par le titulaire de classe ou du groupe soit par un maître de religion.
- Quel espace de liberté dans le cadre donné ?
- Unité de la charge ou maître(s) de religion ?
- Quel programme ? Quelle programmation ?
- Quelle préparation des cours ?
- Quelles ressources ?
- Quid de la concertation ?

Quid de l'implication de chacun dans le projet pastoral de l'école ?

VOUS OPTEZ POUR L'ENGAGEMENT D'UN MAÎTRE DE RELIGION ? PROCESSUS ADMINISTRATIF –QUELQUES VIGILANCES !

1. Une fois sa décision prise, le Pouvoir Organisateur identifiera le nombre de périodes propres à l'organisation du cours de religion (s'en référer à la circulaire). Ces périodes ne seront plus affectées à la fonction d'instituteur mais bien de Maître de religion. Attention, si l'école dispose de reliquats, ils ne peuvent pas être affectés à de la compensation philosophique.

2. S'il existe une ICL, cette structure exercera une compétence de concertation quant à l'utilisation du capital-périodes. La création de la fonction de Maître de religion doit donc être débattue au sein de cette instance. Il conviendra de rechercher un consensus. Toutefois, si après débat, le consensus n'est pas possible, le PO prend la décision et en communique les motifs par écrit. Les CE/CPPT disposent des compétences de l'ICL.

3. La fonction de Maître de religion est une fonction distincte de celle d'instituteur. Elle dispose de titres de capacité propres (disponibles ci-dessous). **Concrètement, un instituteur primaire nommé qui souhaiterait exercer dans la fonction de Maître de religion, devrait solliciter un détachement pour exercer dans une autre fonction.**
   - Si un membre du personnel souhaite un détachement interne au PO, il passerait avant les prioritaires PO et entité dans la fonction de Maître de religion.
   - Par contre, si le détachement est sollicité pour exercer à l'extérieur du PO, le membre du personnel ne disposera d'aucune priorité.

4. Pour engager dans la fonction de Maître de religion, il convient bien entendu de respecter l'ordre de dévolution des emplois. Avant d'engager un enseignant sans ancienneté dans cette fonction, le PO doit s'assurer qu'il ne doit pas engager un membre du personnel mis en disponibilité, temporaire prioritaire PO, puis temporaire prioritaire entité.

5. Il est obligatoire de disposer du visa du chef du culte préalablement à l'engagement dans la fonction de Maître de religion. Les formalités à effectuer sont détaillées dans la circulaire 6324 du 30.08.2017.
   Par mesure transitoire, les membres du personnel qui dispensaient la fonction de Maître de religion avant le 1er septembre 2016 sont présumés détenir ce visa.
   Ce visa n'est toutefois pas nécessaire pour l'instituteur primaire qui donne les 2 périodes de religion dans sa classe (Unité de la charge).

6. Attention, la création de la fonction de Maître de religion impliquera nécessairement une diminution du capital-périodes disponible dans d'autres fonctions. Cela aura d'abord un impact sur…
   - les temporaires (diminution de leur charge)
   - les définitifs, générant éventuellement une mise en disponibilité ou une perte partielle de charge.

Pour rappel, vous trouverez l'ensemble des règles de mises en disponibilité et les mesures préalables dans le document suivant, sur le site de la FédEFoC : http://webservices.segec.be/gestdoc/Topix/web/app.php/download/8327

Quelques informations utiles

1. Peut-on réaffecter entre réseaux différents ?

Attention, on réaffecte toujours dans la même fonction et on ne réaffecte pas entre réseaux
Un maître de religion définitif dans un autre réseau ne peut être engagé au sein de notre réseau que par détachement.

2. Si un P.O. se voit dans l'obligation, lors de la création du poste de Maître de religion, de mettre en disponibilité dans une autre fonction un membre du personnel (instituteur primaire), il sera tenu de proposer l'emploi de Maître de religion si celui-ci est vacant, au membre du personnel mis en disponibilité (si celui-ci dispose du titre requis). Ceci relève de l'obligation pour le P.O. de procéder à une remise au travail interne. Le membre du personnel ne peut refuser sous peine de perdre ses droits à une subvention traitement d'attente.

3. Dans le cadre de l'engagement d'un Maître de religion, le P.O. a toujours la possibilité de proposer l'emploi à un enseignant définitif s'il est intéressé par la fonction. Dans ce cas, le P.O. pourra procéder à un détachement comme temporaire dans une autre fonction. Ne pas confondre détachement avec changement d'affectation et mutation.

> ***Le changement d'affectation*** est un changement d'école ou d'implantation d'un membre du personnel au sein du même PO et ce, dans la même fonction.
> ***La mutation*** est un transfert de nomination d'un membre du personnel définitif, en activité de service, dans la même fonction mais auprès d'un autre PO.

Quel que soit l'engagement, le P.O. (Direction) veillera à ce que chaque enseignant à qui le cours de religion est confié soit en possession ***des titres requis***, de ***l'approbation de l'autorité du culte**** avant l'entrée en fonction et/ou du ***visa****.

**** voir tableau***

Sommaire

Accompagnement des P.O.

Voici un tableau synthétique qui aidera P.O. et directions.
Pour donner les périodes de religion dans l'enseignement primaire, P.O. (Direction) doit confier le cours à…

*

…un instituteur(trice) en charge des deux heures de religion dispensées dans sa propre classe en primaire (unité de la charge)	**OU**	…un Maître de religion (tout enseignant qui donne le cours de religion en dehors de sa propre classe, pour plus de deux heures)

Si l'enseignant a été diplômé par une Haute Ecole de l'Enseignement Catholique ou par une Haute Ecole de l'Enseignement Officiel (avec mention religion sur le diplôme), il est réputé avoir automatiquement l'approbation du chef du culte. **En principe, une demande devrait-être introduite mais dans les faits, aucune démarche n'est requise.**
Dans le cas d'un Maître de religion, si l'enseignant a enseigné la religion comme Maître de religion avant l'entrée en application de la réforme des titres et fonctions (juin 2016, il est réputé porteur du visa.

Besoin d'une approbation du chef du culte	**Besoin d'un visa du chef du culte**
Si l'enseignant a été diplômé par une Haute Ecole officielle (sans option religion), cette approbation lui sera délivrée moyennant l'engagement de l'agent à suivre une formation complémentaire (équivalent à 10 crédits de formation)	Si l'enseignant a été diplômé par une Haute Ecole officielle (sans option religion), ce visa lui sera délivré moyennant l'engagement de l'agent à suivre une formation complémentaire au CDER (équivalent de 30 crédits de formation)
La demande d'approbation devra être envoyée par le P.O. (Direction) à l'autorité du chef du culte (M. l'Abbé Vincent), préalablement à l'engagement, via le service SeDiCoR.	La demande de visa est introduite par le candidat lui-même, par courrier recommandé avec accusé de réception et courrier simple ou électronique auprès du chef de culte (M. l'Abbé Vincent). – Circulaire 6324 Dans cette demande, il veillera à préciser ses coordonnées (adresse, téléphone, courriel) afin que le chef du culte ou son délégué puisse le contacter le cas échéant.
L'agent est engagé dans un contrat d'instituteur primaire	L'agent est engagé dans un contrat dont la charge comporte pour tout ou partie des heures de religion dans la fonction de maître de religion

*** Attention, le visa du chef du culte pour la nomination est supprimé au 1/9/2019.**
*** Seul le visa de l'autorité est nécessaire au moment de l'engagement (circulaire 7051)**

Sommaire
Accompagnement des P.O.

Maître de religion catholique

Moyennant visa du chef du culte

- **Titres requis (TR) - Barème 301**
  - Bachelier instituteur primaire + CDER1
  - Bachelier instituteur primaire avec mention « religion catholique sur le diplôme »
  - Bachelier AESI Français-religion
  - AESI section mathématique-religion
  - Bachelier AESI avec mention religion catholique sur le diplôme
  - Bachelier AESI + CDER
  - Bachelier (enseignement supérieur de type court ou de type long) + titre pédagogique primaire2 + CDER
  - Agrégé d'enseignement religieux du degré inférieur
  - Bachelier : instituteur maternel + CDER
- **Titre suffisant (TS) - Barème 30A**
  - Bachelier instituteur maternel avec mention « religion catholique sur le diplôme »
  - Master en théologie catholique + titre pédagogique primaire
  - Master en études bibliques + titre pédagogique primaire
  - Master + titre pédagogique primaire + CDER
  - Bachelier en sciences religieuse (universitaire) + titre pédagogique primaire*
- **Titre de pénurie listé (TP listé) - Barème 30B**
  - Bachelier en sciences religieuse
  - Bachelier (type court ou type long) + CDER
  - Master + CDER
  - Master en théologie catholique
  - Master en études bibliques

Le CDER

Il ne serait toutefois obligatoire qu'au 1er septembre 2021 (sauf si informations contradictoires du gouvernement). En attendant une série de titres sont admis pour le remplacer.

- Le certificat de diplômé d'enseignement religieux du degré inférieur ;
- Le diplôme d'instituteur primaire ;
- Le certificat portant sur 2 années de philosophie et au moins 1 année de théologie suivies avec fruits dans un séminaire organisé ou reconnu comme équivalent par le chef du culte ;
- Diplôme d'agrégé ou de gradué d'enseignement religieux du degré secondaire inférieur ;
- Diplôme d'agrégé de l'enseignement secondaire inférieur ;
- Diplôme de gradué complété par un certificat d'aptitude pédagogique délivré par le jury de la FWB, un CNTM, un DAP ou un CAP ;
- Un diplôme, à titre légal ou scientifique de candidat délivré après 2 années d'études par une université, une faculté ou un centre universitaire.

Sommaire
Accompagnement des P.O.

Conseillers en prévention : où en est-on ?

Conseiller, ***P***révenir, ***P***rotéger et ***T***ravailler : ***tout un programme …***

La sécurité et le bien-être au travail constituent pour beaucoup d'entre nous un objectif essentiel à l'organisation de nos écoles. La plupart des écoles secondaires y consacrent d'ailleurs des moyens depuis longtemps. Depuis la loi de 2018 qui garantit le financement de ce service au sein des établissements scolaires, il s'agit pour tous de disposer de ce « service interne de prévention et de protection au travail », plus simplement d'un conseiller en prévention, en charge de la problématique pour tous les établissements d'un même pouvoir organisateur. Si un premier enjeu est légitimement d'être « en ordre » avec le prescrit légal, la promotion d'une politique efficace de sécurité dans les établissement s'impose rapidement au bon sens des PO. Voilà l'occasion d'introduire dans nos établissements un spécialiste de la question, capable d'améliorer significativement le bien être et la sécurité par des mesures adéquates, pensées et mises en œuvre avec la compétence voulue, la connaissance des règlements et la formation indispensable à une action efficace.

La difficulté de l'entreprise réside d'une part dans la complexité législative qui entoure la problématique et d'autre part dans le morcellement de l'offre d'emploi en autant de postes à pourvoir que d'établissements scolaires (plus de 200 dans le diocèse), limités par la subvention spécifique disponible (moins de 2200 €/an dans la plupart des cas) et donc par le volume horaire « rikiki » à proposer…

Il est donc apparu très vite qu'une solidarité entre établissements de tous niveaux, incluant les centres PMS pourrait mutualiser la solution en garantissant mieux la pérennité des emplois, en permettant une offre attractive d'un volume suffisant et en favorisant un recrutement efficace.

Avec l'aide appréciable du service PO et du service juridique du Segec, différents scénarii de mutualisation ont été définis : recours à une association d'employeurs, construction d'un service interne commun ou contrat global multi-employeurs. Les contours de ces solutions définis, il restait alors à choisir la plus adéquate en fonction des situations locales et à la proposer aux différents pouvoirs organisateurs concernés. L'objectif clairement annoncé est de couvrir 100 % de nos établissements avant la fin de l'année 2020 et nous sommes en passe de l'atteindre.

En effet, sept projets de mutualisation réunissent nos écoles qui ne sont pas encore pourvue d'un conseiller en prévention, surtout dans l'enseignement fondamental mais aussi avec certaines écoles secondaires et avec les centres PMS. Trois en province de Luxembourg avec la logistique et le soutien du centre de gestion Adminell, commun à toutes les écoles fondamentales libres et accueillant aux PMS et aux écoles secondaires demandeuses. Quatre en province de Namur, en rassemblant les écoles et les centres PMS par un groupement géographiquement pertinent et le recrutement d'un conseiller qualifié au service d'une grosse douzaine de PO.

Outre le plaisir de voir là un partage concret des valeurs de solidarité et de confiance prônées à la Maison Diocésaine, nous voyons dans ces projets une série évidente d'avantages matériels et de gages d'efficacité :

- *Économies d'échelle envisageables dans les achats et réalisations*
- *Transferts des acquis*
- *Partages des expériences*
- *Facilitation des mises en réseau et formations continues indispensables*
- *Pérennisation des emplois*
- *Capacité des écoles à prétendre à une formation plus pointue des CP*
- *Recours mesurés aux SEPP*
- *Et ce n'est pas le moindre avantage : prise en charge effective d'une série de tâches et responsabilités qui encombrent nos directions dans un domaine qu'elles maîtrisent souvent mal …*

Dans quelques semaines, de nouveaux conseillers en prévention seront en fonction dans nos établissements. Il faudra, avec eux, construire une relation professionnelle de confiance au bénéfice de nos établissements, accueillir leurs analyses, suggestions et projets d'amélioration du bien être et de la sécurité. Il faudra prioriser avec eux les investissements possibles dans ces domaines, les planifier dans le temps puis les réaliser. Certains, l'esprit chagrin, n'y verront qu'une contrainte supplémentaire, ajoutée à la lasagne des prescrits qui encadrent l'organisation de nos écoles. Je vous propose d'y voir aussi une expertise nouvelle au service d'une qualité de vie et d'une sécurité accrue de notre quotidien scolaire.

Jean-Pierre Merveille,
Accompagnateur PO.

Sommaire
Accompagnement des P.O.

La centrale de marchés, dont aujourd'hui 95% des PO sont adhérents, a pour mission d'épauler les PO dans leur processus d'achat et leur gestion des contrats. Le tableau ci-dessous reprend l'ensemble des contrats à ce jour disponibles. Pour l'achat des fournitures, la centrale met à disposition une plateforme de commandes, accessible via le lien https://plateforme.commande.segec.be/ qui permet aux établissements de passer les commandes directement aux fournisseurs en garantissant les conditions contractuelles négociées.

En cette période particulière, la plateforme est opérationnelle et les fournisseurs restent à disposition des écoles pour gérer le suivi des commandes. Dans le contexte actuel, les écoles ne sont pas prioritaires dans le fux logistique et les délais contractuels seront allongés en fonction des stocks disponibles et des disponibilités des transporteurs.

Actuellement la centrale de marchés travaille sur la préparation d'un contrat pour répondre aux besoins de matériel informatique tant administratif que pédagogique. N'hésitez pas à faire part de vos projets en la matière avant le 10 avril.

Toute l'équipe de la centrale de marchés reste, bien sûr, à votre disposition par mail (centraledemarches@segec.be) et par téléphone.

Yolaine Guislain

Sommaire

Accompagnement des P.O.

Marché	Date du contrat	Attribué à	Précisions	Mail ou téléphone de contact
Courtage/assurances	Du 26/08/2016 au 25/08/2021	Association momentanée ADESIO-Inspection du Hainaut	auto et omnium missions accidents du travail et droit commun (volontaires) incendie protection juridique RC scolaire RC mandataires (administrateurs) et RC professionnelle	Pour la Wallonie et Bruxelles : m.dokens@adesio.be p.delbecque@adesio.be florence.rasseneur@evechetournai.be
Energie	Du 01/01/2020 au 31/12/2021 (= vague 5)	Total GP (ancien Lampiris)	Electricité	jessica.kriescher@totalgp.be
		Engie/Electrabel	Gaz	businessteambrussel@engie.com
	Du 28/07/2019 au 27/07/2023	Proxifuel SA	Mazout - pour la province de Bruxelles/Brabant wallon + Hainaut	Pour Bruxelles/Brabant wallon et Hainaut : info.brabant@proxifuel.be
		Q8- Calpam Belgium SA	Mazout – pour la province de Liège/Luxembourg	sales.liege@Q8Mazout.be
		Mazout.be SPRL	Mazout – pour la province de Namur	info@mazout.be
Extincteurs	Du 22/06/2018 au 21/06/2028	SICLI SA	Maintenance extincteurs et dévidoirs	key.accounts@sicli.be
Fournitures scolaires	Du 01/05/2019 au 30/04/2023	Lyreco	Fournitures de bureau	Contacts fournisseurs par Codes Postaux
		Bricolux	Fournitures scolaires	Province du Luxembourg : alain.collard@bricolux.be Province du Hainaut : fabienne.collard@bricolux.be Province de Bruxelles/Brabant wallon : luc.albert@bricolux.be Province de Namur/Liège : philippe.letawe@bricolux.be
Journal de classe	Du 26/10/2019 au 25/10/2023	SNEL	Journal de classe et impression des syllabi	0800/21255
Matériel Labo-Sciences	Du 16/05/2017 au 01/07/2020	Leermiddelen	Biologie, chimie et physique	guido@didactique.be
Mobilier scolaire	Du 28/03/2018 au 27/03/2022	Burolight et DPC (en association)	Mobilier scolaire et Mobilier de restauration	francoise.godbille@burolight.be
		Bedimo	Mobilier de bureau	d.delacroix@bedimo.be
		Alvan	Tableaux verts	denis.lecocq@alvan.be
Papier	Du 01/07/2017 au 30/06/2020	Canon/Davin	Les livraisons par palettes de papier blanc A4 75g et 80g	cmecpapier@canon.be
		Igepa	Toute autre commande de papier	pleponce@igepa.be
Photocopieurs	Du 24/01/2019 au 23/01/2023	Canon/Davin	Location, achat	cmec@canon.be
Plateforme gestion scolaire	Du 01/09/2016 au 30/06/2023	Questi	Plateforme gestion élève pour le fondamental	tamara@questi.be
	Depuis juin 2019	ProEco et Itslearning	Plateforme gestion scolaire	services@infodidac.be
Projecteurs / Tableaux interactifs	Du 03/10/2017 au 02/10/2021	ESI Informatique	Projecteurs, TBI, tableaux blancs et écrans	CMEC@esi-informatique.com
Téléphonie	Du 08/05/2017 au 07/05/2021	AlloCloud	Par Internet (VoIP)	cmec@allocloud.com ou 02 880 28 94
Produits d'entretien	Du 27/01/2020 au 26/01/2024	GlobalNet	Produits d'entretien & d'hygiène	Geoffrey.rasson@globalnet.be ou 069 34 37 39
Matériel & Services informatiques	Communication à venir, sur le nouveau marché			

SP3

Le Conseil de Participation et le plan de pilotage

Comme vous le savez certainement, les missions générales du Conseil de participation ont évolué depuis le Décret « Missions » de 1997.

En effet, aujourd'hui, le Conseil doit notamment remettre un avis sur le plan de pilotage avant que celui-ci ne soit transmis au Délégué du Contrat d'Objectifs (D.C.O.) pour analyse.

Les Conseillers Codiec peuvent vous aider pour toute question relative à la mise en œuvre de cette structure participative, vous conseiller et peuvent aussi vous transmettre, à la demande, un power point présentant :

a) Une définition de cette structure ;
b) Le cadre juridique du Conseil de participation ;
c) La composition ;
d) Les compétences ;
e) Le fonctionnement.

Références utiles

- Décret du 24/07/2007 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre

- Structures de participation et de concertation. Service juridico-administratif

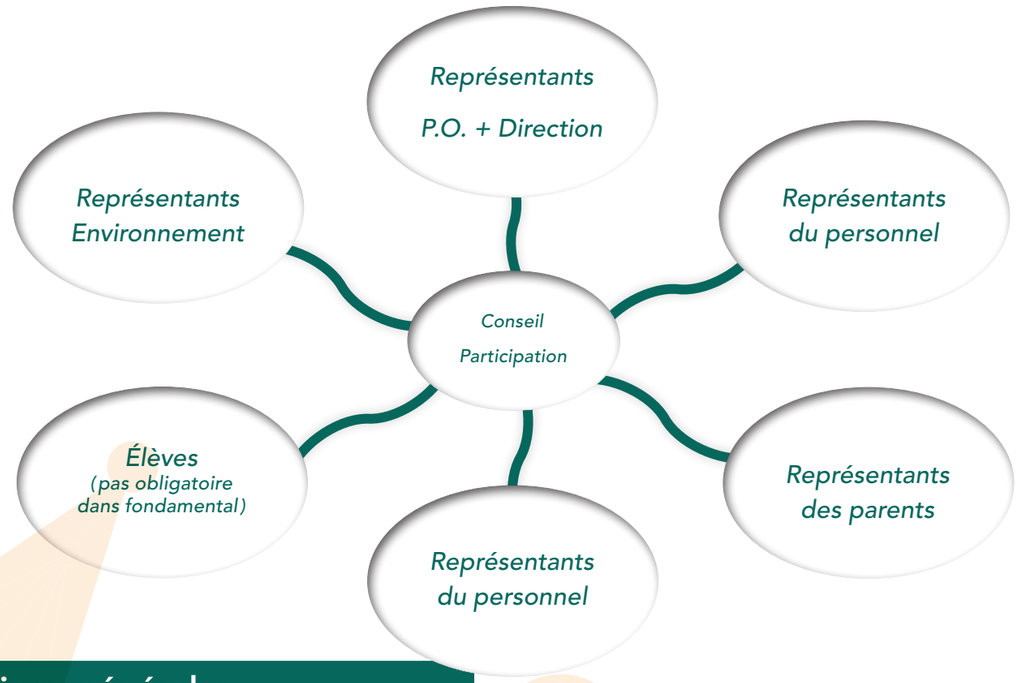
Que dit la loi ?

24 Juillet 2007 Décret « Mission » https://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/21557_029.pdf

=> art.67 *« le projet d'établissement définit l'ensemble des choix pédagogiques et des actions concrètes particulières que l'équipe éducative de l'établissement entend mettre en œuvre en collaboration avec l'ensemble des acteurs et partenaires visés à l'art.69§2 pour réaliser les projets éducatif et pédagogique du pouvoir organisateur ;*

=> art.69 §1 *« il est créé dans chaque établissement un Conseil de participation… »*

=> art.69§2 *« le conseil de participation comprend des membres de droit, des membres élus et des membres représentant l'environnement social, culturel et économique de l'établissement*



Missions générales
(décret « Missions » article 69 §1)

Le Conseil de Participation est chargé :

1° de débattre et d'émettre un avis sur le projet d'établissement en se fondant sur des propositions émises par les délégués du PO au Conseil de participation ;

2° de l'amender et de le compléter ;

3° de le proposer à l'approbation du P.O. ;

4° de proposer des adaptations, si nécessaire, en lien avec le plan de pilotage ;

5° de mener une réflexion globale sur les frais réclamés en cours d'année, notamment ceux qui sont liés à des activités culturelles et sportives s'inscrivant dans le projet d'établissement ;

6° pour le paiement de ces frais, d'étudier et de proposer la mise en place d'un mécanisme de solidarité entre les élèves ;

7° de répondre aux questions, demandes, avis et propositions centralisées par les conseils d'élèves au sujet de la vie de l'école et relayées par les délégués d'élèves élus comme représentants des élèves au conseil de participation ;

8° *de remettre un avis sur le plan de pilotage avant que celui-ci ne soit transmis au DCO pour analyse ;*

9° de remettre un avis sur les éventuelles propositions de modifications du contrat d'objectifs faites par l'établissement à l'issue de l'évaluation intermédiaire de sa mise en œuvre ;

10° de débattre et remettre un avis sur le règlement d'ordre intérieur de l'établissement (R.O.I.), le cas échéant, de l'amender et de le compléter ;

11° de remettre un avis sur le rapport d'activités visé à l'article 72 avant le 31 décembre de chaque année ;

12° de remettre un avis sur l'apprentissage d'une seule langue moderne ou du choix entre deux langues ;

13° de remettre un avis à propos du Projet général d'action d'encadrement différencié (PGAED) élaboré pour chaque implantation concernée, par la direction, en concertation avec l'ensemble de l'équipe éducative de l'implantation ;

14° d'émettre un avis sur l'organisation ou la poursuite de l'organisation d'un apprentissage par immersion ;

15° de vérifier la cohérence entre le projet d'établissement et le plan de pilotage ;

16° de débattre éventuellement de la saisine de la Commission visée à l'article 42 de la loi du 29 mai 1959 sur l'interdiction de toute activité de propagande politique ou activité commerciale et pratique déloyale dans la concurrence entre établissements d'enseignement ;

17° de rendre un avis sur la réduction éventuelle de l'horaire hebdomadaire des élèves fréquentant l'enseignement maternel à 26 périodes ;

18° de rendre un avis sur l'allongement éventuel de l'horaire hebdomadaire des élèves du primaire à 31 périodes ;

19° de rendre un avis sur l'organisation de certains cours et activités pédagogiques de la grille-horaire en langue des signes ;

20° de rendre un avis sur la proposition de l'équipe éducative concernant l'intégration permanente totale ou l'intégration permanente partielle ou l'intégration temporaire d'élèves de l'enseignement spécialisé ;

21° être tenu informé sur la répartition du capital-périodes dans l'enseignement primaire et de la répartition de l'encadrement dans l'enseignement maternel ;

22° adresser des remarques sur la répartition du capital-périodes dans l'enseignement primaire et de l'encadrement dans l'enseignement maternel.

Exemples de thématiques incluses dans un projet d'établissement ou plan d'actions et pouvant être abordées par ce Conseil :

- Débattre du partenariat école – familles ou de bien – être ;
- Considérer la durée, la portée pédagogique et les impacts des travaux à domicile ;
- Promouvoir une alimentation saine à l'école ;
- Répondre aux demandes, aux avis, aux propositions et aux questions relayées par le Conseil des délégués d'élèves au sujet de la vie de l'école ;
- Réfléchir aux aménagements possibles relatifs au temps scolaire (durée des récréations et du temps de midi, les débuts et fins de journées scolaires, la fixation des dates des journées pédagogiques, la prévention de la violence à l'école, …).

Fonctionnement et vigilances

1. Le PO fixe de façon identique le nombre des délégués pour chaque représentation (excepté pour le personnel ouvrier et administratif).
2. Dans le schéma page 1, si le PO fixe le nombre de représentants à 3 par catégorie, le conseil de participation compterait 12 membres + les mandats de la catégorie ouvrier-employé (calcul à effectuer selon chaque établissement) + les mandats élèves (3) qui ne sont pas obligatoires dans le fondamental.

Composition, élection et durée des mandats

1. Catégorie PO : Chef d'établissement membre d'office, membres PO désignés par le PO. Le chef d'établissement est souvent désigné comme président du Conseil de participation et ce par son pouvoir organisateur.
2. Catégorie du personnel : 3 membres sont désignés par les organisations syndicales lorsque des instances de concertation (ICL, CE, CPPT) existent dans les établissements. Dans les autres cas, 3 membres peuvent être désignés au « grand choix » au scrutin secret par l'ensemble des membres du personnel concerné nommés et engagés à titre définitif ou engagés à titre temporaire pour une année scolaire. Durée 4 ans
3. Catégorie parents (et élèves) : élus par l'AG des parents (voir fiche SP5 Association parents). Durée 2 ans
4. Catégorie personnel ouvrier et administratif : élus par leurs pairs. Durée 4 ans
5. Catégorie représentants environnement socio culturel : cooptés par les membres de droits et membres élus. Durée 4 ans
6. Membres cooptés avec voix consultative. Durée indéterminée.

Rapport d'activités

Le décret Missions stipule (art 72) que chaque année un rapport d'activité est établi pour chaque établissement. Il est établi par le délégué du pouvoir organisateur et soumis à l'avis du Conseil de participation. (voir l'article 73 pour le contenu)

Entre autres :

- Bilan des mesures prises dans le cadre des projets éducatif, pédagogique et d'établissement ;
- Questions relevées par le conseil de participation ;
- Indication sur les taux de réussite et d'échec ;
- Recours et motivations contre les décisions des conseils de classe ;
- Note relative aux formations suivies par les enseignants ;
- …

N'oubliez pas de réactiver les Conseils de participation après la première AG des parents.

17/10/2012, mise à jour le 31/01/20

Auteur : Conseillers CoDiec

Séminaire de formation résidentielle des directions du fondamental organisé par la FoCEF

Au terme du séminaire résidentiel des directions du Fondamental qui a eu lieu les 29, 30 et 31 janvier 2020, les services diocésains souhaitent partager aux Pouvoirs Organisateurs et aux Directions ;

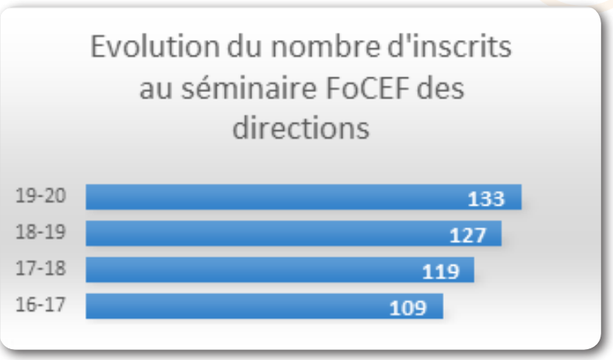
- un regard rétrospectif et quantitatif sur ces temps de formation consacrées aux Plan de Pilotage
- un partage de contenu et de vécu proposé à nos directions pour cette dernière édition.

Nous le constatons chaque année, le séminaire d'Houffalize est un moment privilégié et incontournable de la professionnalisation des directions d'écoles de notre diocèse.

Depuis 3 ans, les propositions de contenus des séminaires se sont calquées sur l'agenda de la mise en œuvre du Pacte pour un enseignement d'excellence.

Quelques constats tout d'abord

- ***Un nombre croissant de participants*** sans doute expliqué partiellement par la nécessité d'une formation liée à l'obligation de la mise



en œuvre du Plan de Pilotage.

- Des directions qui n'avaient encore jamais participé aux séminaires d'Houffalize venues pour la première fois dans le cadre de l'élaboration de leur plan de pilotage ont poursuivi leur participation l'(les) année(s) suivante(s).

- Un taux de 90 % de directions de notre diocèse formées, qu'elles viennent de l'ordinaire ou du spécialisé

- ***Un taux de participation de 99 %*** sur les 3 années pour les directions concernées par l'élaboration du plan de pilotage.

-A noter que parmi elles, ***45 directions*** sont des directions ***avec classe***, ce qui représente un tiers des inscrits. Cette proportion a été constante sur les 3 dernières années. Chaque année, la FoCEF a pu aider les directions avec classe en mettant à leur disposition une trentaine de journée de remplacement.

Qu'est-ce qui a été proposé aux directions, par la FOCEF et ses partenaires de la FedEFoC, pour les soutenir dans la mise en œuvre du Pacte pour un enseignement d'excellence ?

Pour les écoles faisant successivement partie du tiers concerné par l'élaboration du plan de pilotage…

L'obligation des écoles de rédiger un plan de pilotage puis de le mettre en œuvre a amené la FedEFoC à développer une méthodologie et des outils afin d'assumer pleinement sa mission de soutien et de formation des directions du réseau.

Durant les séminaires, ce sont ces outils, à utiliser directement, ainsi que les compétences nécessaires pour aborder la conception du plan de pilotage de chaque école que les directions se sont appropriés ***avec l'aide des conseillers pédagogiques.*** Cela a constitué un ***point d'appui*** essentiel pour le travail en entité et lors des journées de formation en école de l'année suivante.

Pour les écoles faisant successivement partie du tiers engagé dans la rédaction du plan de pilotage…

L'année dernière, les directions étaient invitées à participer aux formations individuelles proposées par la FoCEF. Toutefois cette année, les demandes légitimes des directions de disposer de temps et d'être aidées pour la rédaction de leur plan de pilotage ont été entendues et un module « sur mesure » a été proposé. Une moitié de ce module était consacré à la rédaction du plan de pilotage avec le soutien des conseillers pédagogiques. L'autre moitié du séminaire a permis à chacun de participer à des ateliers en lien direct avec une des trois stratégies transversales obligatoires du plan de pilotage.

Afin de répondre aux besoins de chacun, les directions avaient aussi la flexibilité de choisir de rejoindre les modules de formation individuelle FoCEF.

Pour les écoles concernées cette année par la mise en œuvre du contrat d'objectifs ou précédemment n'étant pas dans l'élaboration du plan de pilotage….

Les directions ont eu accès à un choix varié de modules de formation programmés par la FoCEF afin de répondre à divers besoins de perfectionnement professionnel. Ceux-ci ont été choisis en lien d'une part avec les fondamentaux du métier de directeur/trice, d'autre part avec l'évolution de celui-ci, afin d'être au rendez-vous de l'école du XXIe siècle.

Ces modules de formation tenaient bien évidemment compte du chemin déjà parcouru par chacun en matière de pilotage et s'inscrivaient dans un ou plusieurs des axes suivants :

1. Piloter son école
2. Développer son leadership et se développer soi-même
3. Mener ses équipes
4. Développer son leadership pédagogique

Cette offre de modules tenait aussi compte du fait que toutes les directions n'ont pas la même expérience accumulée ni les mêmes besoins de formation.

Pour Namur-Luxembourg, elle s'est déclinée de la manière suivante :

- Utiliser l'outil numérique dans le plan de pilotage de son école
- Le rôle du directeur ? La place du collectif ? Les conditions d'adhésion ?
- De la source à l'estuaire…Conduire des projets
- Le pilotage pédagogique par la supervision des actes d'enseignement
- Les outils de la FédéFoC au service de mon leadership pédagogique
- Mieux se connaître, développer sa maturité relationnelle et son assertivité
- Construire un environnement de travail bientraitant pour soi, son équipe et les enfants

Il ressort des évaluations de ces modules un taux très élevé de satisfaction et de réponse à des besoins professionnels.

Merci à tous les partenaires du SEDEF et de la FedeFOC pour la réussite de ces séminaires.

L'équipe FoCEF.

Sommaire
Cellule de soutien et d'accompagnement

Le séminaire des directions du fondamental… Ou comment se laisser inspirer autour de préoccupations professionnelles communes…

« L'esprit n'est pas comme un vase qui a besoin d'être rempli ; c'est plutôt une substance qu'il s'agit seulement d'échauffer… »

Plutarque

Comme depuis plusieurs années maintenant, environ 150 directrices et directeurs des écoles fondamentales du diocèse se sont retrouvés à Houffalize, les 29, 30 et 31 janvier derniers pour vivre trois journées de formation résidentielle. Animés par des préoccupations professionnelles communes, ils ont pu y trouver des espaces et du temps à l'écart du quotidien de la gestion de leurs établissements pour se nourrir, s'enrichir, réfléchir, partager, échanger, avancer et se laisser inspirer…

Si les ingrédients de base sont restés identiques, comme les deux dernières années le menu du séminaire s'est adapté à l'agenda de mise en œuvre du Pacte pour un Enseignement d'excellence. L'offre de formation proposée se devait de rejoindre les besoins et attentes de tous, engagés aujourd'hui dans les plans de pilotage et les contrats d'objectifs… En effet, pour les directions du troisième tiers, se former et s'outiller pour l'élaboration du plan de pilotage avec leurs équipes est la priorité. Pour leurs collègues du deuxième tiers, disposer à la fois de temps, d'espace, de soutien pour avancer dans la rédaction de leur plan de pilotage tout en se nourrissant d'outils pour en alimenter certaines sections et pousser plus loin la réflexion est bien leur enjeu du moment. Enfin, les directions du premier tiers, ont trouvé à s'outiller, à se professionnaliser et à réfléchir autour de la dynamique de groupe, de la mobilisation des équipes, du travail collaboratif et des atouts du numérique au service de la mise en œuvre de leur contrat d'objectifs, en prenant part à un des trois modules proposés.

Cet article tend donc à faire rapidement état et structurer les apports dont les uns et les autres ont pu bénéficier au cours de ce séminaire.

Des modules de formation inspirants pour les directions du premier tiers.

Mobiliser l'équipe et miser sur le travail collaboratif autour d'un projet commun… De la source à l'estuaire… Conduire des projets.

«Pour forger un collectif, il ne suffit pas d'additionner les personnalités. Tout l'art du pilote de projet consiste à faire émerger et à cultiver l'envie de relever le défi ensemble… ».

Pascal Coffani, licencié en psychologie sociale et spécialisé en dynamique de groupe, a mené un module autour de la mobilisation des équipes. Pour lui, l'équipe est un outil qui n'a de sens que s'il sert un objectif, un projet. Le travail en équipe est un enjeu essentiel pour l'avenir des établissements scolaires, étant donné la complexité du monde à laquelle ils sont confrontés. Il pointe, à cet égard, le rôle fondamental de la direction qui est de tenir un discours sur le projet, d'avoir une vision à partager avec l'ensemble du corps enseignant sur l'intérêt du travail en équipe. Et pour lui, cet intérêt est double : « Il porte sur une dimension émotionnelle, affective, le travail collectif constituant un terrain de soutien et d'entraide pour les enseignants, et sur une dimension liée à la sphère de l'efficacité, conjoncturelle, contextuelle. Il est, en effet, de plus en plus difficile d'offrir des réponses pertinentes en étant seul dépositaire. Ce travail collaboratif est important pour faire face à une complexité, qui peut être liée aux matières mais aussi aux attentes des élèves, des parents, de la société… ».

Ceci dit, l'équipe n'est qu'un outil, rappelle Pascal Coffani. Elle n'a pas de valeur, d'intérêt en soi. Mais utilisé à bon escient, cet outil permet un certain niveau de production, de performance, de qualité. C'est pourquoi, il invite d'abord à questionner la finalité d'une équipe. S'agit-il du bon outil à mettre en place ? Dans quel objectif ? Une réflexion nécessaire, car former et mobiliser une équipe n'est pas anodin. « Travailler simplement en groupe ou avoir l'ambition de développer et mobiliser une équipe sont deux options de maturité très différente. Il ne sert à rien de vouloir mettre en place une équipe sans avoir de réel projet. Ce serait contreproductif, car la constitution d'une équipe entraine les personnes dans un processus émotionnel et relationnel couteux en énergie. »

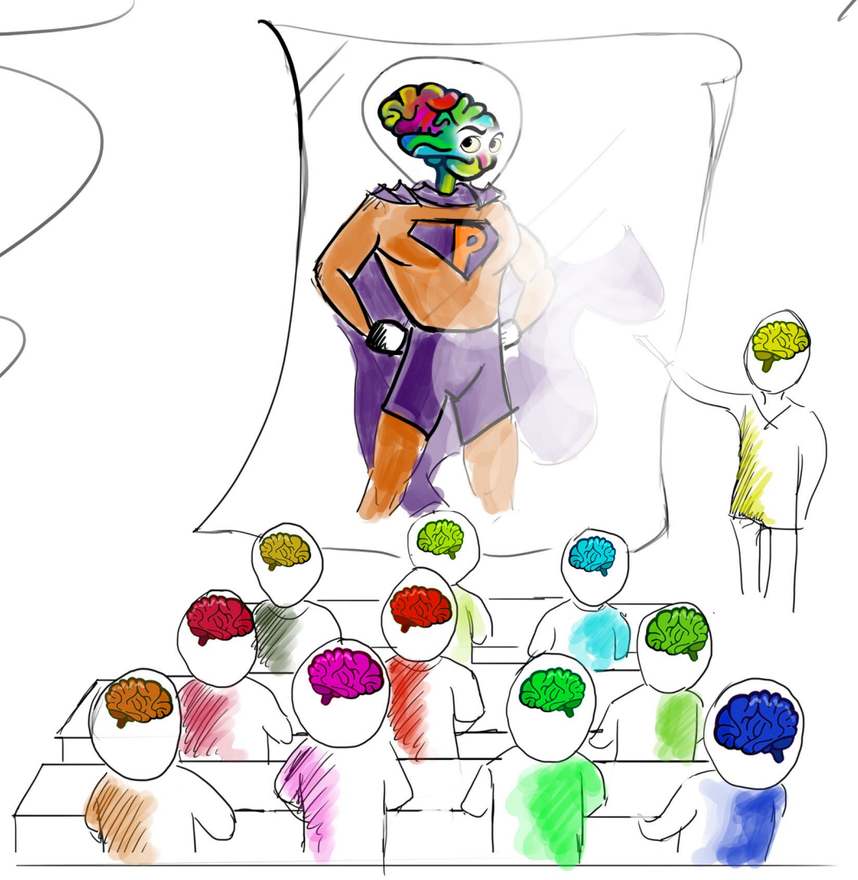
Et une fois qu'une équipe est constituée dans la perspective d'un objectif précis et autour d'un projet bien défini, comment devrait-elle fonctionner ? Pour Pascal COFFANI, elle doit passer par une phase d'entrainement. « Ce n'est pas parce que l'entité équipe est constituée de personnes compétentes et matures qu'elle fera aussi d'emblée preuve de maturité. Elle ne peut acquérir celle-ci que dans

la durée. L'idée est de mettre l'équipe en situation d'entrainement pour que se réalise ce processus de maturité, portant essentiellement sur des dynamiques sociales. Il faut du temps pour que chacun trouve sa place, son rôle, son fonctionnement… Une fois que l'équipe est suffisamment mature, elle définit ses règles relatives à la fonction d'animation, à son rythme, à ses modes de prises de décision… »

Travailler en équipe à l'école, c'est donc pertinent et essentiel, mais de façon intelligente, accompagnée, structurée. « C'est utile et de plus en plus nécessaire. Mais il faut éviter les mauvaises expériences en lançant du travail collaboratif sans y mettre les moyens, ni proposer d'accompagnement. Le risque est alors de renforcer les enseignants dans leur volonté de continuer à travailler seuls ! »…

La supervision des actes d'enseignement… ou comment exercer son leadership en accompagnant les pratiques des enseignants ?

La recherche montre que dans l'ensemble des pays industrialisés, les politiques traditionnelles de pilotage de l'éducation et de la formation sont progressivement remplacées, certes avec des variantes, par des politiques de régulation axées sur la reddition de compte (accountability), le pilotage par les résultats et la mise en place de dispositifs d'assurance-qualité. Ces politiques définissent des objectifs à atteindre et fixent des standards de qualité. Elles visent principalement deux niveaux : celui des entités qui composent les différents systèmes d'éducation et donc les établissements scolaires pour l'enseignement obligatoire, et celui des professionnels qui travaillent dans ces entités, les enseignants et les directions d'école. Les entités et les professionnels sont à la fois rendus plus autonomes, notamment en ce qui concerne l'utilisation des moyens et le choix des méthodes pour atteindre des objectifs, mais également plus responsables selon une logique d'accountability. C'est cette responsabilisation accrue des entités et des acteurs qui doit les amener à se remettre continuellement en question et à adopter, parfois en bénéficiant d'un accompagnement, les dispositions nécessaires et adéquates dans le cas où la qualité ne serait pas atteinte voire attestée. Selon les pays, différentes approches et différents dispositifs d'évaluation sont utilisés pour s'assurer de la qualité. Plusieurs questions se posent alors : comment définit-on la qualité dans les milieux de l'éducation et de la formation ? Quels dispositifs sont mis en place pour évaluer et réguler la qualité ? Quels sont les effets de l'évaluation ? L'évaluation seule contribue-t-elle vraiment à l'amélioration de la qualité ?



Daniel Faulx, docteur en psychologie et sciences de l'éducation, a emmené les directions d'écoles, dans le contexte évoqué ci-dessus et directement en lien avec le plan de pilotage et le contrat d'objectifs, à envisager l'accompagnement et la supervision des pratiques pédagogiques des enseignants.

Si on considère que la classe et les pratiques pédagogiques qui y sont activées sont l'indicateur incontournable pour s'informer de la qualité et de l'efficacité de l'enseignement dispensé et, par voie de conséquence de la qualité d'un enseignant, il apparaît donc essentiel que la direction mènent des observations dans les classes. Ces observations, enjeu majeur du pilotage d'un établissement, sont évidemment à considérer dans une visée formative, tant pour l'observateur que pour l'observé et donc suivies de rencontres, d'échanges, de discussion, de nouvelles mises en projets… Comment alors les valoriser et les organiser, comment et quoi observer ?… L'expérience montre qu'une classe est un microcosme riche et complexe, et qu'il est donc impossible de tout observer. C'est pour cette raison que l'observateur doit fixer à l'avance ce qu'il

veut observer et focaliser son attention sur ce ou ces points. Son objectif une fois défini va donc guider ses observations. Viendra ensuite toute la réflexion quant aux suivis et aux retours qui seront donnés à ces observations et donc au comment accompagner le changement et quel suivi assurer ? Comment ces supervisons pourront aider les enseignants à apprendre, à réguler, à se développer ?

Utiliser l'outil numérique dans le pilotage de son école.

L'exploitation du numérique fait désormais partie intégrante de l'enseignement et les supports numériques s'intègrent et alimentent le champ de la pédagogie de diverses manières. Pascal Thiry, professeur de français et d'histoire, impliqué dans la formation d'adultes, il utilise quotidiennement le Mac et l'iPad pour créer des Podcasts, réaliser des vidéos et concevoir des micro-sites, a traversé les questions liées à cette réalité qui fait partie intégrante des compétences professionnelles que les équipes éducatives ont à déployer aujourd'hui. Il s'agit alors pour les directions de veiller à cet enjeu incontournable de la collaboration numérique dans leur pilotage et de réfléchir à comment l'aborder avec leurs équipes.

Au cours de la formation, il a tout d'abord été question de comprendre ce qu'est le travail collaboratif « numérique », avec ses repères, ses diversités, ses usages et fonctions. Ensuite, différents outils à disposition ont été découverts et exploités en visant un transfert dans le quotidien de la direction : stockage et partage de fichiers, écriture collaborative, gestion de projets, agenda partagé, évaluation, planification … Cette formation aura eu pour enjeu principal de comprendre et manipuler afin de se simplifier la tâche numérique individuelle et collective.

Une formule en deux temps pour accompagner et nourrir les directions du deuxième tiers : élaborer mon plan de pilotage, des idées à la rédaction…

Les directions du second tiers ont eu l'occasion de consacrer une journée et demie à la conception et rédaction de leur plan de pilotage selon les contraintes et la structure de l'application pilotage de la FWB. Ils ont pu bénéficier pour cela du soutien et de l'accompagnement des conseillers pédagogiques et d'échanges avec leurs pairs afin d'ouvrir leur plan de pilotage à différents regards et pousser la réflexion un pas plus loin.

A partir du jeudi après-midi, ils ont eu la possibilité de participer à trois ateliers parmi un choix de neuf thématiques, leur permettant d'alimenter en contenu certaines sections de leur plan de pilotage telles que les trois stratégies transversales et les plans d'action. Au sein de ces ateliers, des outils et des actions mobilisables pour rencontrer les objectifs d'amélioration du système ont été proposés.

Mise en place des aménagements raisonnables

Dans cet atelier, des pistes de réflexion quant à la mise en place d'aménagements raisonnables ont été proposées. La vision du SEGEC en la matière, ce qu'en dit le cadre légal, quelques outils pour les équipes, les aides et ressources à disposition ont été abordées.

Monitoring annuel des résultats des évaluations interdiocésaines avec la méthode ROAD

Sommaire

Cellule de soutien et d'accompagnement

La méthode ROAD (recueillir, organiser, analyser et décider) comme une approche possible pour « monitorer » les résultats des élèves aux évaluations interdiocésaines, a été présentée dans cet atelier. Cette méthodologie structurante permet aux équipes pédagogiques de développer leurs capacités à analyser des résultats d'élèves en maternel et primaire à l'aide d'outils concrets et pertinents, d'évaluer la progression des apprentissages afin de se projeter avec une visée d'amélioration.

Les dispositifs FLA/FLE-DASPA

Accueillir des élèves en DASPA dans son établissement et/ou réussir l'inclusion des élèves ayant suivi un parcours en DASPA, ou encore mettre en place le dispositif FLA… sont autant de défis à relever par les directions et les équipes éducatives pour entrer dans la stratégie du tronc commun.

Cet atelier a donc tenté d'apporter des éléments de réponse aux questions telles que : Quelles distinctions entre DASPA, FLA et FLE ? Que nous disent les documents officiels et quel impact pour nos écoles en matière de formation ? Quels sont les dispositifs mis en place par la FEDEFOC et la FOCEF pour former à ces dispositifs ?

Le dispositif P.A.R.L.E.R

Dans le cadre de cet atelier, les directions ont pu découvrir le programme P.A.R.L.E.R (*P*arler-*A*pprendre-*R*éfléchir-*L*ire-*E*nsemble pour-*R*éussir).

Quels sont les objectifs, la structure, le contenu, l'organisation de ce dispositif ? En quoi peut-il être mis en lien avec le plan de pilotage et les plans d'actions déployés par les écoles ? Quel accompagnement propose la FEDEFOC pour développer ce programme dans les écoles du réseau ?

Le plan de formation pluriannuel

Cet atelier a questionné le comment envisager la formation continue en soutien au plan de pilotage en apportant des réponses aux questions suivantes : en quoi la Focef va-t-elle aider les directions et leurs équipes à étayer leur plan de pilotage ? Que vont devenir les plans de formation en équipe ? Comment les compléter ? En quoi et comment le plan de pilotage va-t-il influer sur la formation individuelle dans les écoles ?

L'éveil aux langues

Nouvel enjeu pour les écoles, l'éveil aux langues est sur toutes les langues ! Cet atelier a permis de clarifier le concept d'éveil aux langues et d'en comprendre la valeur pour le développement langagier et citoyen des élèves. Il invitait également les participants à envisager et réfléchir au comment les titulaires de classe pourront concrètement relever ce nouveau défi, lui donner du sens en le mettant en lien avec la réalité de chaque établissement.

Découvrir la mise à jour du programme de maternel

A la Une de l'actualité des écoles, le nouveau référentiel pour l'école maternelle pose question… Comprendre le contexte dans lequel s'inscrit la mise à jour du programme et la plus-value par rapport au référentiel, percevoir la continuité avec le programme actuel et l'utilité pour les enseignants, faire le lien avec les plans de pilotage et réfléchir au comment préparer une communication avec son équipe… Autant de pistes de réflexions qui sont venus rassurer et guider les directions participantes.

Le dispositif Prof'Essor

Implémenté dans plusieurs écoles fondamentales du réseau depuis plusieurs années maintenant, le dispositif Prof'Essor vient aujourd'hui plus que jamais s'inscrire dans un contexte institutionnel qui cadre légalement le travail collaboratif. Mais au-delà des prescrits légaux en matière de collaboration au sein des écoles, il reste essentiel de mettre du sens sur ce travail collaboratif pour des équipes éducatives « hautes performances », tout en mettant en lien les différents outils du dispositif au service du plan de pilotage.

Le numérique au service des apprentissages et de mon plan de pilotage

Un atelier qui est venu préciser les différents ingrédients pour une intégration « gagnante » du numérique à l'école : les visées, les axes et objectifs, le plan d'action, l'engagement de la direction, l'engagement des acteurs scolaires, les outils et la connectivité…

Des journées pour s'outiller et se mettre en projet pour les directions du troisième tiers.

L'obligation pour le troisième tiers des écoles de rédiger un plan de pilotage, en 2020-2021, puis de le mettre en œuvre, à partir de septembre 2021, a amené la FédEFoC à développer une méthodologie et des outils afin d'assumer pleinement sa mission de soutien et de formation des directions du réseau, comme cela l'a été fait pour les directions des écoles du premier et du deuxième tiers.

Durant ces trois journées animées par les conseillers de la cellule de soutien et d'accompagnement et portée par une dynamique axée sur le co-développement, ce sont donc ces outils et cette méthodologie, à utiliser directement, ainsi que les compétences nécessaires pour aborder la conception du plan de pilotage de leur école que les directions du troisième tiers ont eu l'occasion de s'approprier.

Des forums de midi riches d'échanges et de partages…

Et pour mettre encore davantage à profit son esprit durant ce séminaire, des forums libres ont été organisés en milieu de journée… Des lieux et moments riches de témoignages, d'échanges, de débats, de questions-réponses autour de sujets divers et variées qui font partie des défis du métier de directeur d'école aujourd'hui : les dispositifs FLA-DASPA, Prof' Essor, l'intégration de plus en plus importante du numérique dans les établissements, le vécu des directions quant à l'élaboration du plan de pilotage, comment faire vivre la pastorale dans son école autour des différents outils proposés par Oxylierre, les plans de formations… Mais aussi, deux directeurs honoraires ont amené les plus jeunes dans la fonction à se projeter avec bonheur dans leur nouveau métier de directeur, l'apprentissage précoce des langues à l'école, les pôles d'aménagements raisonnables et d'intégration, une clarification des démarches administratives en matière de recrutement et de nomination pour les plus jeunes dans la fonction…

Un séminaire inspirant ? Qu'en disent les participants…

Les directions du premier tiers ont apprécié le professionnalisme des formateurs. Selon eux, les modules étaient intéressants, variés, bien menés et très motivants. L'alternance de théorie, de pratique et surtout la richesse des échanges entre eux leur a permis d'établir des liens directs avec la mise en œuvre de leur contrat d'objectifs. La collaboration en entité a permis, au-delà du séminaire, de partager les outils reçus. « J'ai plein d'idées utiles pour le numérique à l'école auxquelles je ne pensais pas ! », « J'ai pris conscience de plein de choses sur mon équipe, cela a remis en question et en lumière le fonctionnement de l'équipe ce qui devient aussi au final très intéressant par rapport au Plan de Pilotage. », « Je reviens avec un outil concret à construire et à améliorer pour mes supervisions d'enseignants.»…

Les directions du deuxième tiers disent avoir bénéficié de moments précieux où chacun a pu progresser à son rythme, où l'entraide était le maître mot. « L'avantage du 50/50, on était tous du 2ème tiers mais pas que les personnes de l'entité, on pouvait tous s'entraider. J'ai pu également présenter mon Plan de Pilotage a quelqu'un qui n'a pas connaissance de mon école, comme si je le présentais quelque part au DCO ! », « Même si les ateliers étaient intéressants, j'aurais aimé avoir du 100%. », « C'était un travail collaboratif. ». Elles disent aussi avoir tiré un profit direct des diverses informations reçues dans les ateliers. « J'ai découvert un nouvel outil, TRELLO, que je vais utiliser pour la planification de mon Plan de Pilotage, je vais y donner accès à tous mes enseignants, cela me donnera une vision globale de ce qui est déjà fait. », « Je reviens avec une méthode structurée pour savoir comment évaluer les résultats des élèves. », « J'ai apprécié recevoir des ressources, c'était très parlant, des bouquins à utiliser. »…

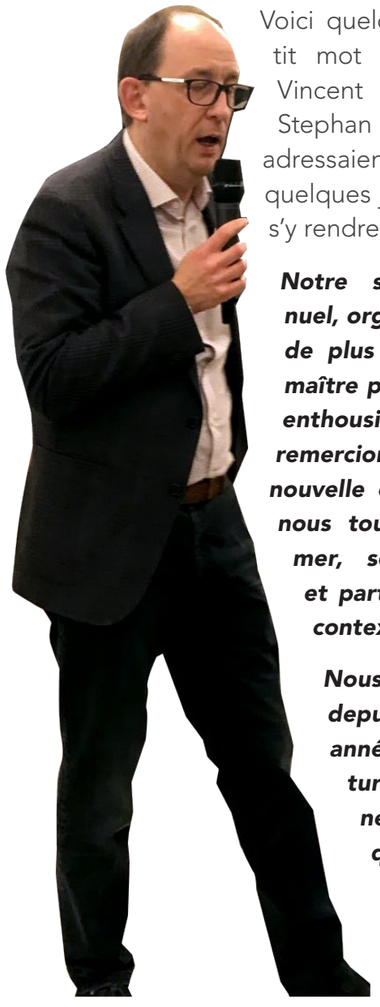
Enfin, les directions du troisième tiers ont pu s'essayer à l'exercice fastidieux et réflexif de construction d'un Plan de Pilotage. Ils ont découvert et vécu en vitesse accélérée les différents outils que notre réseau met à leur disposition pour l'élaboration d'un Plan de Pilotage de qualité. Tels des explorateurs, passant de l'état des lieux à la rédaction de problématiques, remontant, telle la sève, des causes, racines de l'arbre à ses effets, son feuillage, ils ont tracé pas à pas la ligne de conduite qui animera l'année d'élaboration à venir. Selon leurs dires, les journées furent denses mais ils n'ont pas vu le temps passer. « Je repars avec une valise à outils. », « J'ai une meilleure connaissance du Plan de Pilotage, du processus, du vocabulaire, des échéances… », « Je me sens accompagné, en sécurité par rapport à l'élaboration du Plan de Pilotage et des différentes étapes. »

Même si les plans de pilotage et les contrats d'objectifs sont les préoccupations majeures d'aujourd'hui pour les directions d'école et leurs équipes, ils ne font pas toute la vie des écoles qui continuent à déployer les énergies ailleurs… Ce séminaire évidemment en lien avec les plans de pilotage et les contrats d'objectifs, se voulait avant tout au diapason du quotidien et de l'actualité des écoles du diocèse…

Et pendant ce temps…

Les directions du secondaire sont aussi en séminaire, à La Roche-en-Ardenne

Cette année encore, les directions du secondaire des deux adis (association de directeurs) du Namurois et du Luxembourg se sont retrouvées pour un séminaire de trois jours.



Voici quelques extraits du petit mot que les présidents, Vincent Romain (Adilux) et Stephan De Brabant (Adina), adressaient aux participants quelques jours avant de s'y rendre…

Notre séminaire annuel, organisé une fois de plus de mains de maître par une équipe enthousiaste que nous remercions, sera une nouvelle occasion pour nous tous de se former, se rencontrer, et partager dans un contexte convivial.

Nous traversons depuis quelques années déjà des zones de turbulences. (…) (et l'on ne savait pas encore ce qui allait arriver avec le Covid19 Ndlr)

Face à cette réalité, nous devons nous montrer solidaires afin d'exprimer notre détermination à défendre les piliers de notre fonction et de notre enseignement.

Miser sur la force du collectif, développer la confiance plutôt que la méfiance sont de réelles opportunités à saisir lors d'un tel séminaire. Celui-ci peut en effet devenir un outil fédérateur de cohésion, de coopération et de bonnes relations professionnelles.

C'est aussi souvent l'occasion pour chacun de penser à l'avenir, de nourrir sa vision pour son école et de réfléchir collectivement ou individuellement aux nouveaux enjeux de l'enseignement.

Sommaire

Cellule de soutien et d'accompagnement

Enfin, c'est l'occasion de changer son paysage de travail, de se «couper» du monde et des repères professionnels habituels… même si le GSM nous rappelle trop souvent à la réalité. Sortir du contexte quotidien constitue souvent une opportunité pour les uns et les autres de laisser libre cours à la richesse de ses émotions et de sa créativité.

En conclusion, ce en quoi un séminaire est vraiment «life-changing», c'est dans les prises de décision et les engagements personnels que l'on y amorce ou que l'on y prend avec soi-même en termes de bien-être par exemple ou encore de respect de soi.

En effet, depuis deux ans, le séminaire est axé sur un développement personnel en vue d'un meilleur développement professionnel de la direction. Grâce à une étroite collaboration avec le CECAFOC, différents modules de formations sont proposés. Chaque direction participe à un module de formation réparti sur les trois jours de séminaire. En fonction de ses besoins, chacun choisit ce qui lui convient. En petits groupes d'une dizaine de participants, les directions ont donc pu approfondir des questions telles que ***l'affirmation de soi, la gestion des comportements agressifs au travers des neurosciences***, se former en ***ennéagramme*** afin de mieux se connaître et mieux comprendre leurs interlocuteurs, se lancer dans des expériences extra-ordinaires afin de percevoir leur type de leadership, leurs comportements privilégiés et la façon dont ils peuvent être perçus ou même expérimenter des outils de relaxation et de ***gestion du stress*** de façon très pratique, etc.

Rentré en école, chacun peut mettre en place ce qui a été découvert. Quelques mois plus tard, chaque groupe pourra se retrouver avec le formateur pour échanger sur ce qui a pu être utile dans la pratique professionnelle et en quoi cette formation est une plus-value pour les uns et les autres. Ces échanges sont fondamentaux pour une réelle appropriation de la formation.

ET puis… en plus du temps de formation, les directions ont eu l'occasion d'accueillir et d'échanger un soir avec Eric Daubie et un autre avec le professeur Michel Dupuis (UCL). Ce dernier a permis à chacun de prendre de la hauteur grâce à son approche philosophique du management.

Enfin, il y a également tous les temps conviviaux qui sont essentiels ! Pour créer du lien (voir le message des présidents ci-dessus), se soutenir les uns les autres, échanger des trucs et astuces et également… recharger les batteries des directions qui, nous ne le répéterons jamais assez, sont mises à toutes les sauces et se donnent souvent sans compter ! Grâce à la collaboration de trois écoles de notre diocèse, les directions ont même pu profiter de moments «bien-être». Félicitations et merci encore aux élèves et aux équipes pédagogiques qui les ont encadrés !

La situation actuelle nous confirme encore qu'il était bien nécessaire de se renforcer tant au niveau formation qu'au niveau collaboration et soutien avant de pouvoir donner, soutenir, accompagner les équipes, les élèves et les parents dans des situations tout à fait inédites !

Continuons donc à privilégier ces moments en «réseau». C'est un investissement à long terme !

Une école qui fait rêver… dans la réalité !

Le printemps n'est plus très loin… On le sent dans le fond de l'air, on le voit sur les buissons, on l'entend dans les nids et…dans la cour de récréation… Je me mets en route pour une visite… Une visite d'école bien sûr…

Deux charmantes demoiselles s'avancent vers moi et me proposent de me guider… là où je veux aller ! Dans le bureau de Monsieur le Directeur ? On y va !

Le café est prêt et une boite de moelleux au chocolat attend sur la table. Hier c'était l'anniversaire du Directeur et il a préparé une trentaine de douceurs pour fêter ce cap avec ses élèves de sixième. Je suis appelée à goûter… ça ne se refuse pas ! C'est délicieux !

Et la conversation s'engage sous l'œil malicieux d'un colibri.

Vingt ans qu'il est directeur, le Directeur (avec classe) d'une école fondamentale de 170 élèves.

La moitié en primaire, sont des enfants différents : ils n'éprouvent pas de difficultés face aux apprentissages, ils suivent le rythme, ils ont bien abordé les « matières scolaires », ils communiquent, ils rient, ils jouent, ils apprennent…

L'autre moitié ? Ils sont… différents : ils éprouvent plus de difficultés dans les apprentissages, ils suivent à un rythme plus personnel, ils ont des besoins spécifiques, ils abordent les « matières scolaires » avec des aménagements raisonnables, ils apprennent à communiquer, ils rient, ils jouent, ils sont intégrés…

…. / « Nous n'avons jamais décidé d'une école inclusive, nous avons décidé d'une école efficace »

Nous étions portés par les balises suivantes :

- *S'enrichir de la diversité et devenir des citoyens responsables,*
- *Construire le savoir,*
- *Pratiquer l'évaluation formative,*
- *Assurer la continuité des apprentissages en cycles,*
- *Différencier les apprentissages*
- *Pratiquer un métier collectif,*

Notre force c'est l'équipe : on sait, on partage… On ne sait pas on cherche ensemble !

Dès l'arrivée du processus de l'intégration nous nous sommes mis en réflexion… En équipe, puis avec l'enseignement spécialisé. Chacun avait ses propres représentations de l'autre… Ensemble, nous avons levé les freins, cassé les étiquettes, rectifié les images…

Nous sommes devenus des collègues, des co-chercheurs pour admirer les progrès des élèves.

Nous avons employé les moyens créés par l'intégration pour renforcer encore notre passion de la pédagogie, nos échanges, notre soutien aux enfants, à tous les enfants de l'école.

1. Une école sans point

Ici, point de point ! l'évaluation est toujours formative. C'est ainsi que les cauchemars des enfants fragiles disparaissent : moins de pression, moins de stress… Les blessures cicatrisent. L'équipe sait déjà que quelques enfants ne réussiront pas le CEB… Ce qui compte ? C'est qu'avec les parents de ces enfants il soit trouvé une solution qui convienne à leur enfant. Elle sera cherchée et trouvée ensemble.

2. Une équipe pédagogique élargie

Huit enseignants (dont le directeur) de l'ordinaire, deux professeurs de gymnastique (6 heures de cours chacun), 3 enseignants du spécialisé et 3 logopèdes (10 périodes de rééducation chacune), une coordinatrice d'intégration, une bénévole pour soutenir un petit de maternelle font « tourner la machine »

3. Structure collaborative de l'école

<u>- Organisation en cycle :</u>

3 cycles de deux classes qui fonctionnent avec deux enseignants de l'ordinaire et un du spécialisé. A trois, ils gèrent les apprentissages en co-enseignement

- Concertation pédagogique du lundi

Le lundi les professeurs de gymnastique s'occupent des enfants d'un cycle durant deux heures consécutives. Les trois enseignants (et le directeur) sont en concertation. Contact est pris avec les logopèdes qui suivent les enfants. Les pratiques pédagogiques seront planifiées, réfléchies, remises en question, retravaillées et évaluées.

La présence du directeur à chaque concertation permettra de faire le lien entre les cycles et créer une culture d'école. Il occupe une place de chercheur au même titre que les enseignants.

Les enseignants de l'ordinaire organisent le pilotage de la semaine et celui du spécialisé pensent aux adaptations pour les élèves en difficultés.

- Les conseils de classes :

les enseignements lors des conseils de classes font appel à des ressources et non des appels à l'aide…. Tout est dit !

4. les parents dans et au cœur de l'école

Les parents sont considérés comme des chercheurs au même titre que les enseignants. Ensemble ils réfléchissent à ce qui conviendra le mieux à leur enfant.

5. Les apprentissages

Chaque élève sait que l'apprentissage est difficile, fait de haut et de bas. Il sait que l'erreur fait partie du processus.

L'école a choisi l'enseignement explicite pour convenir au plus grand nombre. La gestion mentale, le feedback immédiat et la métacognition font partie des pratiques quotidiennes.

- L'individualisation

« l'école inclusive doit partir des besoins de l'enfant et non de leur étiquette ». Les enfants qui ont le plus de besoins bénéficient de l'aide personnalisée de l'adulte qui le suit, les enseignants, ordinaires et spécialisés, ainsi que les logopèdes travaillant au même projet ?

- La collaboration

- Le plus grand changement pour les élèves c'est la relation aux autres. On n'est pas en compétition, on est en collaboration. Le climat est à l'entraide.
- Théo me dit : pas la peine de copier sur les autres… Il faut aller en remédiation si on n'a pas compris. Après on devient plus …rentable :-)

L'autonomie

Dès la maternelle, l'autonomie et l'ambiance sont omniprésentes dans les classes. Durant les séquences d'apprentissages les enfants, avec aisance vont chercher les bonnes ressources.

Encore quelques échanges…

… / C'est la passion de la pédagogie qui perdure. Lorsque quelqu'un propose ou renseigne une conférence par exemple, même en soirée, même plus loin, la quasi-totalité de l'équipe participe. Et celui qui a un empêchement aujourd'hui, il sera là un autre jour… On ne compte pas ses heures…

…/ On travaille en équipe. On doit accepter de se remettre en question. On n'est pas parfait mais on cherche, avec bienveillance et soutien. Je crois aux vertus thérapeutiques de l'équipe, au travail collaboratif. On a éliminé les peurs. On se rassure ensemble. On ne juge pas. Etant directeur avec classe je suis un compagnon.

…/ en cas de souci (même personnel) on se dit « ce n'est pas un fardeau, ton fardeau, mon fardeau… c'est mon frère »

…/ On sait pourquoi on fait les choses et aussi pour quoi… On lève les doutes, on régule.

…/ on a tous soif d'apprendre… « Certains roulent en Ferrari, d'autres en 2 CV mais nous arriveront tous en Avignon (Sic ! Pourquoi Avignon ? Pour le soleil ? Pour le pont ? Pour le festival ? juste parce que c'est beau ? ? ?) »

…/ nous avons :

Un rapport au temps : on grandit à son rythme,

Un rapport au savoir : c'est passionnant

Un rapport aux autres : on partage…

On ne doit pas tout savoir, on doit tous savoir… Nous devons être à côté, pas en face, pas au-dessus

Pendant une matinée il m'a semblé vivre hors du temps, ailleurs, sur une autre planète…

Ou… au Canada ? Cela ressemblait assez, dans la philosophie, à ce que mes collègues voyageurs m'ont décrit lors de leur retour d'Ontario !

Et pourtant je n'étais pas loin… J'étais à l'école de libre de la Sainte Famille de Vierset Barse.

L'école de Bernard Kersten et de son équipe. Le directeur qui avec beaucoup d'humilité m'a partagé sa vision de l'école inclusive, d'une vraie école inclusive…

Merci Bernard de m'avoir partagé votre réalité qui rencontre mon rêve ! J'ai déjà bien sûr eu l'occasion de voir des enfants heureux entourés d'équipes bienveillantes, dans l'enseignement ordinaire, dans l'enseignement spécialisé, en intégration, en classe inclusive…

Mais chez vous il y a un petit supplément d'âme :-)

Merci à Jeanne Di Stéphano, directrice de l'école Spécialisée des Capucines à Rochefort,

Merci à Stéphanie Ligot, coordinatrice du PARI expérimental de Namur-Luxembourg

Merci aux équipes de l'école pour leur accueil

Merci aux élèves qui m'ont confié, raconté, partagé pleins de choses

Merci aussi à toi Ludivine Halloy

Martine Genicot, Conseillère Codiec Namur-Luxembourg

Sommaire

Échos d'ici et d'ailleurs

Sommaire

Agenda

Réunions générales	Dates	Lieu	Heures
Réseau : D1	21 avril	SeDESS Namur	9h00 - 16h00
Plan de pilotage - Vague 3	23 avril	Namur Nord-Ouest : Institut Saint-Guibert Gembloux Namur : SeDESS Luxembourg : INDSÉ Bastogne	9h00 - 16h00
CAPDIRO "Canada"	28 avril	Institut Saint-Joseph Ciney	9h00 - 12h00
Réseau : Tuteurs d'enseignants	29 avril	Marche-en-Famenne - Saint Roch (Salle Baudrez)	9h00 - 16h00
CAPDIRO - Année 2	8 mai	Collège de Godine	9h00 - 12h30
Direction : Groupe ENRI (inter vision Luxembourg)	8 mai	Cardijn Lorraine Arlon	9h00 à 13h00
CAPDIRO - Année 1	13 mai	Marche-en-Famenne - Saint Roch (Salle Baudrez)	9h00 - 16h00
Direction : InterNam (inter vision Namur)	26 mai	St Jean-Baptiste à Tamines	9h00 à 13h00
Contrat d'objectifs - Vague 1	27 mai	Namur Basse-Sambre : SeDESS Namur Namur Sud : Institut Saint-Joseph Ciney Luxembourg et voisins - HENALLUX Bastogne (à confirmer)	9h00 - 13h00

Sommaire

Agenda

Rencontre des directions 1ère année	Dates	Lieu	Heures
accompagnement à la prise de fonction : la délégation	7 mai	Ste Famille Virton	9h00 à 16h00
	13 mai	à déterminer	9h00 - 13h00
accompagnement à la prise de fonction : évaluation de la première année	9 juin	Ste Begge Andenne	9h00 - 16h00

Rencontre des directions 2ème année	Dates	Lieu	Heures
	15 mai	à déterminer	9h00 - 15h00
accompagnement à la prise de fonction	5 juin	SEDESS Namur	9h00 - 15h30

Rencontre des directions 3ème année	Dates	Lieu	Heures
accompagnement à la prise de fonction : le travail collaboratif	à définir	Asty Moulin	9h00 - 15h00
	12 mai	à déterminer	9h00 - 15h00

Ceux-là qui n'échangent rien ne deviennent rien. Saint-Exupéry, Citadelle

*LMDP * Langue maternelle * Documents pédagogiques*

*Les Brèves de LMDP, Revue trimestrielle * Ressources pour l'enseignement du français au secondaire*

Recherche - Échange - Formation -http ://docpedagfrancais.be

Éditeur : jules.bradfer@scarlet.be

*JULIBEL Le français d'aujourd'hui : Base de données créée à la rédaction de LMDP *

A ce jour, 10.000 fiches en consultation libre sur http ://julibel.fltr.ucl.ac.be/index.php

Mode d'emploi : http ://docpedagfrancais.be/Sitelmdp/julibelmodedemploi.html

Bonjour,

Le Brèves de LMDP de mars 2020 sont en ligne sur http ://docpedagfrancais.be/Sitelmdp/breves2003.html

Ci-joint vous en trouverez le sommaire et l'édito.

Merci de bien vouloir relayer cette information via vos propres canaux de diffusion.

Bonne lecture !

Pour la réction de LMDP,

Jules Bradfer, rédac' chef

Sommaire

1. Façons d'écrire…

Juxtaposer pour opposer

Nobel à Oslo, fureur à Pékin

*2. La **métaphore,** une représentation du monde.*

… des parents hélicoptères

*3. **Projets d'école**, çà et là*

Professeurs et élèves : complicités, bonheurs partagés…

La «bonheurisation» du monde

C'est la martingale d'aujourd'hui, l'idéologie dominante de l'Occident narcissique, comme en témoigne la prolifération des magazines, des livres, des applications ou des séminaires consacrés à la psychologie positive et au développement personnel.

Pour comprendre la logique de cette «bonheurisation» du monde, il faut bien voir qu'elle vient de loin. Elle part de la «déconstruction» des transcendances par les grands «généalogistes «(Schopenhauer, Nietzche, et leurs disciples français) pour développer une doctrine du «souci de soi» (Foucault) qui conduit inévitablement vers une «éthique des plaisirs», vers cet idéal de bonheur par soi dont les idéologies venues des États-Unis font aujourd'hui la promotion en Europe.

Cette valse à trois temps - déconstruction des transcendances, souci de soi, bonheur - est si limpide que je m'étonne de ne pas la voir apparaître davantage dans le débat public.

Luc Ferry, Le Figaro, 28.11.2019

Accueil

Qui que tu sois

Epanouissement

Élevons-nous les uns les autres

Solidarité

Solid'action

Respect

Scandaleusement riche de nos différences

Maison diocésaine de l'Enseignement
Namur-Luxembourg