

2019

Juin

Editeur responsable : Yannic Pieltain

Publication du SeDEF
Namur - Luxembourg
Rue de l'Evêché, 5
5000 Namur



ÉCLAIRAGES

Sommaire.....	2
Édito.....	3
Agenda.....	4
Mgr Pierre Warin : futur évêque de Namur	5
Formation initiale des enseignants.....	6
Formation aides administratives, bilan	10
Le recrutement d'une direction : des nouveautés !.....	13
Infos PPT	16
Infos SPABSC	17
Pari	18
ONTARIO 2019	21

ÉCLAIRAGES



Madame la Présidente,
Monsieur le Président,
Madame la Directrice,
Monsieur le Directeur,

Encore quelques jours pour clôturer avec vos équipes une année tellement remplie que déjà, P.O. et directions ressentent la pression d'une rentrée scolaire presqu'imminente...

Ce rythme incessant, toujours plus exigeant, permettra-t-il à chacun, l'espace de quelques semaines, un temps légitime et indispensable de repos ?

Au moment d'écrire ces quelques lignes et, peut-être en manque d'inspiration, je relisais les éditoriaux des dernières années... Je redécouvrais avec le même intérêt quelques extraits des textes délicatement rédigés par M. l'Abbé Ganty, Vicaire Episcopal dont certains d'entre vous se souviennent.

J'ai eu alors l'envie de vous repartager cet extrait intemporel qu'il nous livrait.

«L'Abbé Pierre, figure magnifique et emblématique du combat pour les plus démunis, parlait de son avenir éternel en l'appelant: "Mes grandes vacances"... Un homme actif comme le fut l'Abbé Pierre n'envisageait certainement pas un "repos éternel"! Il se proposait sans doute de continuer son travail social et caritatif, mais autrement.

*Quand, dans l'Enseignement, nous abordons les "grandes vacances", c'est dans cet esprit que nous sommes invités à les comprendre et à les vivre. Il ne s'agit pas d'envisager deux mois d'inactivité ou de somnolence. Il s'agit plutôt de **s'activer autrement**: sans local de cours, sans collègues, sans élèves, mais avec d'autres personnes et d'autres lieux que nous avons peut-être désertés pendant l'année scolaire, à cause de toutes nos obligations pressantes et récurrentes.*

Faire et défaire, c'est toujours travailler, dit-on parfois sur un ton las et désabusé. Enseigner ou partir en vacances, c'est toujours vivre, pourrions-nous dire sur un ton souriant. Encore faut-il que nous fassions les bons choix humains, relationnels, culturels et religieux pour que nos "grandes vacances" nous rendent plus heureux, plus épanouis et ragaillardis quand tintera la cloche de la rentrée scolaire.»

Nul besoin de longs commentaires. Tout est dit!

Alors, c'est dans cet esprit que je vous souhaite sincèrement au nom de toute l'équipe diocésaine, de vous ACTIVER AUTREMENT, de VIVRE pleinement vos choix HUMAINS, RELATIONNELS, CULTURELS et RELIGIEUX pour revenir reposés, enthousiastes de collaborer à nouveau ensemble au projet éducatif de nos enfants.

Je ne voudrais pas clôturer cette année sans remercier toute l'équipe diocésaine pour le travail réalisé ensemble et peut-être plus particulièrement Myriam pour les neuf années de collaboration mais aussi de complicité passées au sein de l'équipe des conseillères pédagogique. Myriam rejoindra bientôt l'équipe de la FédEFoC. Nous aurons bien entendu l'occasion de la croiser encore souvent dans nos écoles puisqu'elle prendra en charge essentiellement l'accompagnement au collaboratif et au bien-être.

Au nom de toute l'équipe diocésaine, je vous souhaite encore une très belle fin d'année et des vacances reposantes.

Pour l'équipe diocésaine
Yannic Pieltain

Agenda

Réunions générales	Dates	Lieu	Heures
Séminaire résidentiel des nouvelles directions	1,2 et 3 juillet	La Roche	/
Réunion des nouvelles directions	mardi 20 août	Bureau diocésain de Namur	9h00 - 15h30
Réunion de rentrée des directions	mardi 27 août	Centre culturel de Rochefort	8h30 - 15h30
Rencontre P.O. 3ème vague – Entité de Gembloux	Mercredi 25 septembre	à déterminer	18h00
Rencontre P.O. et Directions - PPil 2ème tiers - Entité d'Arlon et Secondaire Luxembourg	Jeudi 3 octobre	Bureau diocésain de Neufchâteau	18h00
Rencontre P.O. et Directions - PPil 2ème tiers - Entités de Ciney, BS, Fosses Marche et Secondaire Namur	Mardi 8 octobre	à déterminer	18h00
Rencontre P.O. 3ème vague – Entité de Neufchâteau	Lundi 14 octobre	à déterminer	18h00
Rencontre P.O. 3ème vague – Entité de Andenne	Mardi 15 octobre	à déterminer	18h00
Rencontre P.O. 3ème vague – Entité de Virton	Lundi 21 octobre	à déterminer	18h00
Journées de pastorale	lundi 25 novembre mardi 26 novembre	La Pairelle - Wépion Bua-Habay	à déterminer
Résidentielle	29-30-31 janvier	Houffalize	/
Journée diocésaine des directions	mardi 10 mars	Ciney-Expo	/

Mgr Pierre Warin : futur évêque de Namur



Le 5 juin 2019, le pape François a désigné Mgr Pierre Warin pour assurer la succession de Mgr Rémy Vancottem. Il est ainsi le 31e évêque du diocèse de Namur. Son installation aura lieu le dimanche 30 juin, à 15h, à la cathédrale Saint-Aubain.

Pierre Warin est né à Rocourt, en province de Liège, le 15 juin 1948.

Il est le deuxième d'une famille de trois enfants.

Après des humanités gréco-latines au Collège Saint-Barthélemy à Liège, il entre, au Séminaire. Il est ordonné prêtre le 23 décembre 1972.

Candidat en philosophie et lettres, bachelier en philosophie thomiste, il obtient en 1974, une licence en théologie biblique et en 1980, le doctorat en théologie.

De 1977 à 1982, l'abbé Warin enseigne la philosophie morale au Séminaire de Namur. En 1982, il est nommé professeur d'exégèse à l'Institut Supérieur de Catéchèse et de Pastorale de Liège. Durant ces années, il s'investit dans l'accompagnement des séminaristes dans l'activité pastorale.

Il fut également curé de la paroisse Saint-Jean l'évangéliste à Wihogne de 1990 à 1994.

Le 1er juillet 1994, il devient président du Séminaire. Le nouvel évêque de Liège, Mgr Aloys Josten, le confirme, en 2001, dans ses tâches et le nomme en outre vicaire épiscopal pour les prêtres, les diacres et les assistants paroissiaux.

Il devient évêque auxiliaire dans le diocèse de Namur le 8 juillet 2004 et y exerce la fonction de vicaire général. Il a dans ses attributions: la modération du conseil épiscopal, la pastorale territoriale, les questions relatives à la vie des prêtres, les assistant(e)s paroissiaux(ales), le Bureau administratif du Séminaire. L'évêque auxiliaire de Namur fait partie de la Commission épiscopale "Eglise et service au monde". Il est, en outre, l'évêque référendaire pour la pastorale familiale, les religieux et religieuses ainsi que les tribunaux ecclésiastiques.

Sa devise: "La puissance de Dieu donne toute sa mesure dans la faiblesse", en latin "Virtus in infirmitate perficitur".



Ce 14 mai à Marche-en-Famenne, le Comité diocésain de l'Enseignement Catholique a tenu sa traditionnelle Assemblée Générale. Une invitation avait été largement diffusée à l'ensemble des P.O. et des directions du diocèse.

Monsieur Philippe Alonso, Directeur de Catégorie pédagogique à la Haute Ecole Hénallux a pu présenter dans les grandes lignes la réforme de la formation initiale des enseignants.

Vous trouverez ci-dessous une synthèse de cette réforme.

Nous reviendrons sans nul doute sur cette réforme lors de nos rencontres 2019-2020. Cette réforme impactera inévitablement la composition et l'organisation de nos équipes éducatives dans le futur. Nous devons pouvoir nous y préparer.

Information pour les P.O. et Directions

Liens Pacte pour un enseignement d'excellence et RFIE

Nous ne pouvons parler de la Réforme de la Formation Initiale des Enseignants (RFIE) sans faire un (trop rapide) détour par le Pacte pour un enseignement d'excellence.

Le Pacte école/société qui est proposé aux enseignants n'a jamais été aussi ambitieux.

Équité; orientation positive; inclusion; tronc commun et polytechnique; nouveaux domaines d'apprentissages, nouveaux contenus, nouveaux outils; gestion de classes de plus en plus hétérogènes; autonomie, responsabilisation, plan de pilotage, travail collaboratif des équipes...

C'est pour tout cela aussi que conjointement au Pacte, le politique a voulu concrétiser un projet dont on parle depuis de nombreuses années: une réforme en profondeur de la formation initiale des enseignants. Avec aussi comme priorité une revalorisation (aussi salariale) et un nouveau recrutement des 'candidats à l'enseignement'.

*Enseigner, c'est construire l'avenir
et aider les élèves à bâtir le leur.*

Alors, prêt·e·s à devenir profs ? (Voir la campagne 'Pourquoi pas prof.be' <http://enseignement.be/index.php?page=28105>)

Quels sont des changements fondamentaux introduits par la Réforme de la Formation Initiale des Enseignants ?

Le passage du grade de Bachelier (niveau de certification 6 / 180 crédits) à celui de master en enseignement (niveau de certification 7 / 240 crédits).

Et donc:

Des exigences supérieures pour ce qui est de la certification: passage du niveau 6 (bac) au niveau 7 (master) du Cadre de Certifications de l'enseignement supérieur (accent sur la réflexivité; l'autonomie; la maîtrise des contenus...). Voir plus d'infos pour les exigences d'un niveau 7

Un allongement de la durée des études: nous passerons à une formation obligatoire en 4 ans (niveau 7/240 crédits) avec une possibilité d'ajouter une 5^e année (l'enseignant diplômé avec le grade de master en enseignement pourrait faire une année supplémentaire pour obtenir le grade de master de spécialisation en enseignement niveau 7 / 300 crédits). Cette 5^e année permettrait aussi aux étudiants d'accéder à une poursuite d'études (doctorat) ou à une fonction de promotion.

Une formation AVEC l'université (et pas à l'université). Pour la formation obligatoire en 4 ans, les Hautes Écoles restent les institutions de référence pour l'organisation de la formation initiale et elles doivent créer un partenariat avec une/des universités pour codiplomer les étudiants inscrits en Haute École.

L'université interviendra pour un total de 60 crédits/240 pour le master en enseignement qui est obligatoire pour tous. Contrairement à ce qui a été dit parfois, les 60 crédits ne seront pas regroupés en une 4^e année. Il y aura une intervention de l'université dès le Bac1 avec une progressivité qui est encore à déterminer par les partenaires en tenant compte des balises légales ci-dessous. Par

Formation initiale des enseignants



exemple: 5 crédits en Bac 1; 10 crédits en Bac2; 15 crédits en Bac3. Pour rappel, une année académique est organisée sur base d'un total de 60 crédits.

La création de nouvelles sections avec élargissement de l'empan (c'est-à-dire les classes dans lesquelles les enseignants pourront travailler)

		HE	U	Total	
Bachelier en enseignement	Bac	150	30	180	Bac NON diplômant
Master en enseignement	M1	30	30	60	Obligatoire
Master de spécialisation En enseignement	M2	30	30	60	Facultatif

- La section 1 (anciennement 'préscolaire') permettra à l'enseignant de travailler dans toutes les années du maternel ET en première et deuxième primaire
- La section 2 (anciennement 'primaire') permettra à l'enseignant de travailler dans les 6 années du primaire ET en troisième année du préscolaire.
- La section 3 (anciennement 'régendat') permettra à l'enseignant de travailler dans les trois premières années du secondaire ET en 5° et 6° primaire mais là uniquement dans les branches de son option (voir ci-dessous les options de la section 3).
- Plus particulièrement pour la section 3, les étudiants devront faire un choix entre des 'duos' de formation

Pour toutes les options, il y aura une 'majeure' (formation disciplinaire de 70 crédits) et une mineure (formation disciplinaire de 30 crédits).

Art 15 (...) En ce qui concerne la section 3, les 100 crédits consacrés à minima à la formation disciplinaire se répartissent comme suit en fonction des familles de disciplines définies à l'article 11:

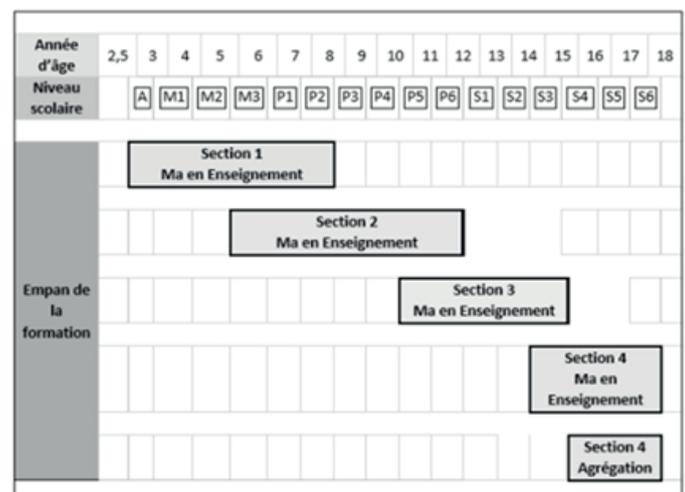
- 1' Français: 70 crédits; Morale: 30 crédits;
- 2' Français: 70 crédits; Religion: 30 crédits;

- 3' Français: 70 crédits; Éducation à la philosophie et citoyenneté: 30 crédits;
- 4' Français: 70 crédits; Langues anciennes: 30 crédits;
- 5' Français: 70 crédits; Formation culturelle et artistique: 30 crédits;
- 6' Deux langues modernes (Anglais, Allemand, Néerlandais): 50 crédits pour chacune des deux langues;
- 7' Mathématiques: 70 crédits; Technologies: 30 crédits;
- 8' Sciences: 70 crédits; Technologies: 30 crédits;
- 9' Éducation physique: 70 crédits; Éducation à la santé: 30 crédits;
- 10' Sciences humaines: 70 crédits; Éducation à la philosophie et citoyenneté ou Morale ou Religion: 30 crédits

- La section 4 (c'est une nouveauté du décret): En général, pour travailler en 4°, 5° et 6° années du secondaire, les étudiants ajoutaient aux 5 ans de leur formation un parcours d'agrégation (30 crédits) pour obtenir leur AESS. Avec la réforme, dès l'entrée dans ses études à l'université, le jeune pourra faire le choix d'une filière didactique. Dans les 5 ans de sa formation, l'étudiant aura 60 crédits dédiés à la pédagogie et la didactique de sa discipline. Il sera donc AESS et pourra travailler en 3° (c'est une nouveauté) et 4°, 5°, 6° années.

Notons qu'un étudiant pourra toujours, après ses 5 ans, ajouter un parcours pour obtenir son agrégation (uniquement pour travailler en 4°, 5° et 6° années), mais il devra ajouter 60 crédits (30 de plus donc qu'actuellement) à sa formation initiale de 5 ans.

• Vue d'ensemble des 4 sections



Formation initiale des enseignants



Un salaire revalorisé:

Contrairement au métier d'infirmier.e, le passage à une formation en 4 ans sera associé à une augmentation du salaire. Mais on ne sait pas encore le montant de cette augmentation. Ce point sera à déterminer par le nouveau gouvernement de la communauté française qui sera constitué suite aux élections de mai 2019.

Un renforcement des attentes pour ce qui est de la maîtrise de la langue française pour ce qui est des étudiants qui vont s'inscrire dans la catégorie pédagogique.

Un test diagnostique portant sur la maîtrise de la langue française est organisé en début du bac1. L'étudiant qui ne réussirait pas le test devra réduire son programme de bac1 de 5 crédits (sur 60) et inscrire obligatoirement à son programme de cours 5 crédits de renforcement de la langue française.

Article 27

§ 1er. Sans préjudice des autres conditions d'accès, les étudiants sont admis aux études du premier cycle de la formation directe à l'enseignement en vue de l'obtention du grade qui les sanctionne pour autant qu'ils justifient d'une attestation de participation effective à un test diagnostique portant sur la maîtrise de la langue française.

(...)

Ce test évalue les compétences pré requises à la poursuite d'une maîtrise approfondie de la langue française en contexte professionnel. Il porte sur la maîtrise de cette langue en qualité d'émetteur et de récepteur.

Le test porte sur les compétences suivantes:

- 1 analyser et synthétiser un texte écrit de type informatif ou de type argumentatif au niveau des contenus explicites et implicites;
- 2 produire un texte écrit de type argumenté en mettant en œuvre adéquatement un processus d'écriture, en ce compris les règles syntaxiques et orthographiques

Quel sera le timing de la mise en œuvre de la réforme ?

Avec des échéances proches: la date de septembre 2020 est maintenue pour la mise en œuvre de la réforme. Nous débuterons donc en septembre 2019 avec la dernière promotion diplômée avec l'ancienne formule. Le décret prévoit que cette ancienne formule sera encore organisée jusqu'en 2023-2024 compris.

A partir de septembre 2024 donc tous les étudiants devront intégrer la nouvelle formule.

	Entrée en vigueur du décret		Mesures transitoires pour les étudiants inscrits avant l'entrée en vigueur des différents cursus
2019-2020	Master de spécialisation en formation d'enseignants	MSFE	
2020-2021	Bachelier en Enseignement sections 1, 2, 3, 4	B1	Bachelier Instituteur préscolaire, Instituteur primaire, AESI, Formation musicale
2021-2022	Bachelier en Enseignement sections 1, 2, 3, 4	B2	Bachelier Instituteur préscolaire, Instituteur primaire, AESI, Formation musicale
	Master en Enseignement sections 1, 2, 3	M1	
2022-2023	Bachelier en Enseignement sections 1, 2, 3, 4	B3	Bachelier Instituteur préscolaire, Instituteur primaire, AESI, Formation musicale
2023-2024	Master en enseignement section 4	M1	Bachelier Instituteur préscolaire, Instituteur primaire, AESI, Formation musicale
	Master agrégé de l'enseignement section 4	M1	
2024-2025	Master en enseignement section 4	M2	Finalité didactique AESS
	Master de spécialisation en Enseignement sections 1, 2, 3	MSE	
2025-2026	Tous les cursus organisés		Finalité didactique
2026-2027			Plus aucun cursus organisé

Formation initiale des enseignants



Les professeurs actuellement en fonction auront-ils accès aussi à cette nouvelle formule ?

Tous les enseignants actuellement en fonction pourront s'inscrire dans une 'année spéciale' de master1 (60 crédits). Elle devra leur permettre d'accéder au grade de master (voir ci-dessus, avec un salaire qui sera supérieur au 301 mais dont l'augmentation n'est pas encore déterminée.

Cette année devrait être organisée dès septembre 2021. Et selon une formule d'un horaire 'décalé'.

Mise à jour de l'information

- Voir notre site <https://www.henallux.be/reforme-de-la-formation-des-enseignants>
- Ne pas hésiter à nous contacter: direction.categorie.pedagogique@henallux.be

RFIE _ Une dia de synthèse

Master 60 en enseignement (M1)		MasterS 60 de spécialisation en enseignement (M2)	
S1	A M1 M2 M3 P1 P2	<p>Pas de MdeSp disciplinaire possible</p> <p>Option 1° et 2° année ens. second. (une discipline)</p> <p>Option 4° année ens. second (une discipline)</p> <p>Master 60 C (M2) (30 HE + 30 U)</p> <p>Codip. Référent = Unif Barème 501 annoncé</p>	<p>MasterS de spécialisation</p> <p>MdeSp « Disciplinaire » (il permet d'élargir l'empan pour les sections 2 et 3 PAS pour la section 1) OU (pour S1, S2 et S3)</p> <p>MdeSp « pédagogique » (3 masters ici) Soit différenciation Soit orthopédagogie Soit techno-pédagogie</p> <p>OU (pour S1, S2 ou S3) MdeSp renforcement linguistique</p>
S2	M3 P1 P2 P3 P4 P5 P6		
S3	P5 P6 S1 S2 S3		
<p>BAC 180 p + Master 60 C (M1) (150 HE+30 U) (30 HE+30 U)</p> <p>Codiplomation Référent = HE Barème 401 encore à déterminer</p>		(+)	
S4	S3 S4 S5 S6	Codiplomation	Référent = U
<p>Bac 180 C + Master 120 C (dont 30 HE) (dont 30 HE)</p>			
<p>AESS S3 S4 à S6 : 60 C (dont 10 HE) (et plus 30C)</p>			
<p>RFIE _ Projet voté au Parlement le 7 février 2019 – Mise en application Sept 2020</p>			



Formation aides administratives, bilan

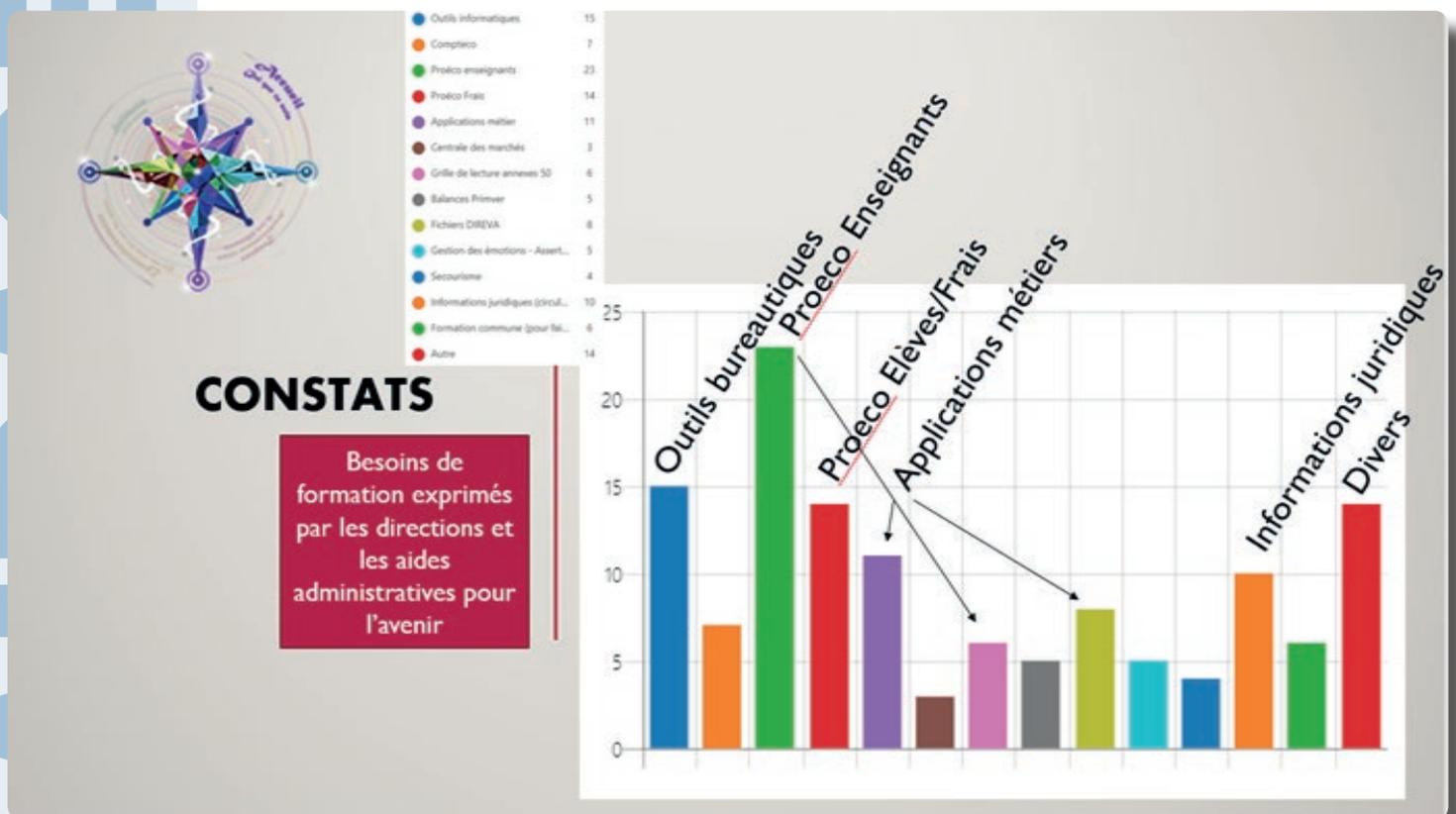


Rappel du contexte

L'accroissement des moyens complémentaires liés au Plan de pilotage a inévitablement entraîné la question de la formation des aides administratives.

Suite aux résultats de l'enquête menée dans une série d'écoles auprès des directions et des aides administratives, soit mutualisées, soit locales, différents besoins de formation avaient été identifiés.

Rappel des constats



Concrètement

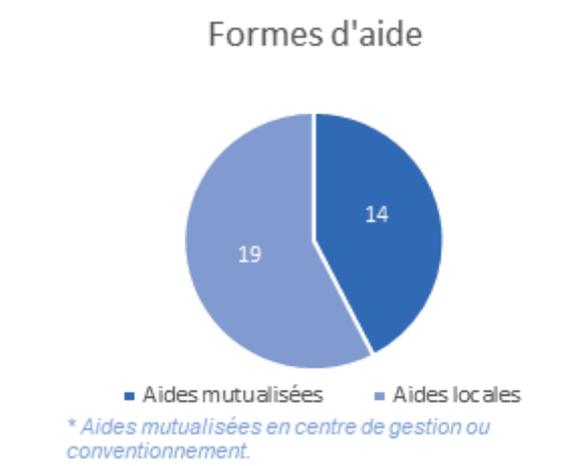
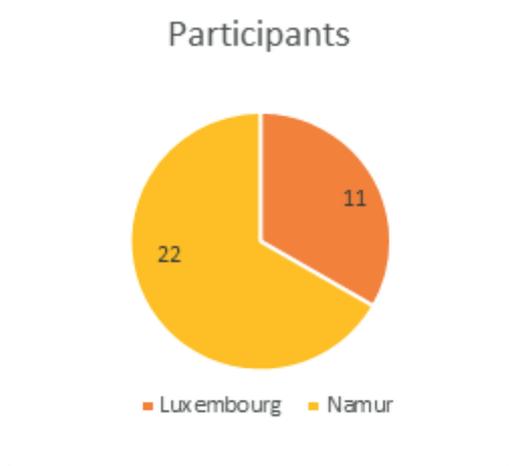
Une première formation organisée le 26 mars 2019 à Créagora par le service juridique du Segec abordait les points suivants : introduction à la gestion documentaire, le décret-cadre, le statut des membres du personnel et titres de capacité, l'enseignement spécialisé et les congés/absences des membres du personnel.

La seconde organisée les 13 et 14 mai 2019 à Marche par le service des Conseillers Codiec en collaboration avec M. Vincent Gilson de la FWB portait sur diverses applications métiers (CERBERE) et plus particulièrement sur «Primver».



Bilan de cette seconde formation

33 aides administratives des zones de Luxembourg et de Namur ont participé à cette formation.



L'information dans son ensemble a paru	
• Très complète et complète	31/33 soit 93,9 % des réponses ;
• Sans avis	2/33 soit 6,1 % des réponses.

Une prolongation à cette formation est souhaitée	
• Oui	22/33 soit 66,6 % des réponses ;
• Non	9/33 soit 27,2 % des réponses ;
• Sans avis	2/33 soit 6,2 % des réponses.

Besoins de formation exprimés pour le futur

Les commentaires ou suggestions des aides administratives interrogées peuvent se classer en trois catégories :

- La question de l'objectif :** souhait de découvrir, manipuler et/ou approfondir en fonction de son ancienneté dans la fonction. Il faudra pouvoir à l'avenir différencier en fonction des compétences déjà présentes.
- La question de la méthodologie :** les aides administratives expriment leur souhait de pouvoir...
 - privilégier une formation pratique sur PC qui peut se concrétiser par un accompagnement personnalisé in situ ;
 - Bénéficier d'une formation groupale pour les aides administratives ou l'aide administrative de l'entité avec d'autres secrétaires d'entité ;
 - Être davantage informé des formations ou changements à venir ;
 - Dégager plus de temps pour la formation.
- La question du contenu :** les aides administratives émettent les propositions suivantes...
 - Maîtriser l'ensemble des applications du portail (DDRS, PUERI,... et PRIMVER) ;
 - Aborder les règles relatives au RGPD (la protection des données) ;
 - Être informé plus spécifiquement par rapport aux logiciels destinés à l'enseignement spécialisé.
 - Suivre une formation spécifique relative à Primver et son lien avec l'entité (balance des périodes,...).



Il est bien évident que nous prendrons en considération ces besoins de formation pour envisager l'avenir.

Conscients du travail croissant des aides administratives au service des Directions d'école, nous comptons leur partager, dès l'année scolaire prochaine, notre publication Email 21 qui sera conçu davantage encore comme ressource régulière pour les tâches qui leur incombent. L'objectif est de les informer, les accompagner et/ou les outiller sur les changements juridico-administratifs afin de libérer davantage les directions et retrouver un rôle de leader pédagogique.

Actuellement nous constituons une base de données reprenant les coordonnées des aides administratives sur les zones du Luxembourg et de Namur. Nous invitons chaque direction à nous informer des modifications ou des engagements pour tenir à jour nos informations.

Dorénavant les aides administratives seront invitées aux réunions de rentrée des directions et participeront à un temps de travail en collaboration avec les conseillers Codiec.

En collaboration étroite avec le Service juridique du Segeg, notre objectif est bien de professionnaliser davantage la fonction d'aide administrative au service des directions, de favoriser les contacts avec les services des Conseillers CoDiEC et entre les personnes elles-mêmes.

*Philippe Masson et Philippe Wagner,
Conseillers Codiec*

ÉCLAIRAGES

Le recrutement d'une direction : des nouveautés !



1. Le statut des directeurs.

Suite de l'adoption du décret du 13 mars 2019, le décret du 2 février fixant le statut des directeurs a subi une révision visant d'une part à assouplir les règles administratives qui régissaient jusqu'à présent le recrutement d'une direction et d'autre part de permettre à l'Autorité publique de disposer de garanties quant aux compétences de la personne engagée.

Ce décret entre en vigueur pour les engagements effectifs au 1er septembre 2019.

Ainsi, pour permettre aux Pouvoirs Organisateur de recruter une direction dont le profil répond aux besoins de l'établissement scolaire, la mécanique des **paliers** est **supprimée** et les conditions administratives sont simplifiées.

Cependant, pour garantir l'adéquation du profil d'une direction et des missions que celle-ci est appelée à remplir, le Gouvernement a arrêté un profil reprenant les responsabilités et les compétences comportementales et techniques que toute direction doit remplir. **Le Pouvoir Organisateur** reste évidemment **libre d'ajouter** tout **élément** qui lui semble **essentiel** à son recrutement et à l'exercice de la fonction de direction dans son école.

Un modèle d'appel à candidat (avec l'annexe profil) est disponible sur le site du SeGEC via ce lien

Une procédure de recrutement d'une nouvelle direction est un moment important pour une école et son PO. C'est pourquoi, le service «accompagnement PO» propose un dispositif reprenant les différentes étapes de la démarche. Dans la plupart des cas, un accompagnement est possible en fonction de la demande du PO.

2. La démarche de recrutement et la proposition d'accompagnement.

2.1. Contextualisation de la démarche.

Le «pacte pour un enseignement d'excellence» intègre dans ses priorités un axe relatif à la «Professionnalisation du métier de directeur/trice d'école». Celui-ci prévoit notamment :

- Un recrutement professionnalisé des directions,
- le processus de sélection des directeurs permettra de recruter le candidat dont le profil sera le mieux adapté à la fonction et au projet d'établissement ;
- le périmètre de recrutement sera élargi à l'inter-réseau ou à des niveaux d'enseignement différents.

Au regard de la définition du poste et de la lettre de mission, une commission de sélection étudiera les compétences et la compatibilité de chaque candidat. Toutefois, c'est le Pouvoir Organisateur (PO) qui prendra la décision finale.

Le Décret définit de nouvelles conditions d'accès à la fonction ainsi qu'une nouvelle procédure de recrutement prévoyant notamment la présence dans la commission de sélection mise en place par le PO d'un ou plusieurs membres, extérieurs au PO, formé(s) en Ressources Humaines ou en sélection du personnel.

C'est dans ce nouveau cadre légal que le Service diocésain propose un accompagnement qui peut comporter plusieurs étapes définies ci-dessous.

ÉCLAIRAGES

Le recrutement d'une direction : des nouveautés !



2.2. Définition du périmètre d'intervention de l'Accompagnateur PO.

Cette démarche nécessite l'adhésion du PO aux phases de la procédure durant lesquelles il souhaite bénéficier de l'accompagnement du «Service diocésain». Elle s'articule autour de différentes tâches (avec ou sans accompagnement) nécessaires à l'aboutissement de la procédure de recrutement.

Un accompagnement par le service «Accompagnement PO» peut être envisagé pour les cinq premières étapes de la démarche expliquée ci-après. Les sixième et septième étapes nécessitent la présence d'une personne externe au PO, formée en Ressources Humaines ainsi que la présence d'un membre du PO ayant une expertise pédagogique.

Première étape: Besoins et timing

- Définition du cadre légal
- Contextualisation des besoins de l'école: (historique; défis à relever; urgence; qualités présentes et «à recruter»);...
- Etablissement de l'agenda de la procédure de recrutement

Deuxième étape: Consultation

- Préparation de la consultation légale des membres du personnel sur le «Profil de fonction» de la Direction à recruter

Troisième étape: Rencontre de l'équipe éducative

- Consultation légale des membres du personnel sur le «Profil de fonction» de la Direction à recruter

Quatrième étape: Rédaction

- Etablissement du «Profil de fonction» par le PO sur base de la consultation légale et de la contextualisation des besoins (hiérarchisation et pondération des critères de sélection)
- Définition des caractéristiques et rédaction de l'appel à candidature

Cinquième étape: Publication

- L'appel est affiché par le PO dans toutes ses écoles.
- Et, **sur demande**,
- L'appel est envoyé par le Service diocésain dans toutes les écoles ainsi qu'aux personnes en ayant fait la demande préalable.

Sixième étape: Préparation des auditions (présence extérieure obligatoire)

- Analyse et tri des candidatures écrites sur base de l'appel à candidatures.
 - Préparation de l'audition des candidatures retenues
- o Composition et mandat de la «Commission de sélection du PO»
 - o Préparation du contenu de l'audition
 - o Choix du type d'épreuve(s)
 - o Répartition des rôles des membres de la «Commission de sélection du PO» en veillant aux fonctions obligatoires (formation pédagogique et ressources humaines)
 - o Définition du processus de sélection: structure – timing – traces écrites -...

Le recrutement d'une direction : des nouveautés !



- Convocation des candidat(e)s par le PO

Septième étape: Auditions (présence extérieure obligatoire)

- Audition des candidat(e)s dans le respect des règles préétablies (respect des critères et pondérations figurant dans l'appel à candidatures).
- Classement des candidat(e)s dans l'ordre de sélection après l'audition de toutes /tous les candidat(e)s et discussion de consensus.
- Etablissement du rapport à destination du Pouvoir Organisateur reprenant la liste des membres présents dans le Comité de sélection ainsi que leur compétence (pédagogique, ressources humaines...)

Huitième étape: Réunion du Pouvoir Organisateur selon ses «Statuts»

- Audition du rapport de la «Commission de sélection»
- Choix définitif: ce choix final est de la seule responsabilité du PO
- Rédaction du «Rapport de recrutement» et envoi de celui-ci aux membres de la Commission de sélection du PO.

Neuvième étape: Information des candidat(e)s par le PO

Dixième étape: Conservation de la «Mémoire des auditions» dans les archives du Pouvoir Organisateur

CoDIEC-NaLux
BÂTIMENTS SCOLAIRES
Accompagnement PO



PPT

PROGRAMME PRIORITAIRE DE TRAVAUX

Un programme de la Fédération Wallonie-Bruxelles

- L'accompagnateur PO "Bâtiment" du CoDIEC peut vous accompagner dès que la réflexion s'entame.
- Il vous guide dans les différentes étapes jusqu'à la prise en charge des travaux par votre architecte.
- Il peut examiner avec vous les pistes de subventionnement et d'aide.
- Il veille à la bonne articulation du PO avec les différents services du SeGEC

Paul Boland

081/250.370

paul.boland@segec.be

SIEC (SeGEC)

Namur : S. Scarcez

sophie.scarcez@segec.be

Luxembourg : J. Lebon

jerome.lebon@segec.be

QUEL OBJECTIF ?

« Remédier aux situations préoccupantes du point de vue **sécurité, hygiène, performance énergétique** qui nécessitent une réaction rapide en raison de la **dégradation, vétusté et inadaptation des infrastructures.** »

QUEL TYPE DE TRAVAUX ?

- Remplacement d'infrastructures/locaux existants **inadaptés**
- Rénovation : toiture, isolation, accès PMR, cour de récréation, sanitaires, électricité, sécurité incendie, remplacement de chaudière...
- Création : réfectoire - salle de gym - préau - salle des profs
- Création d' **1 classe supplémentaire**

QUEL MONTANT D'INVESTISSEMENT ?

- Fondamental : jusqu'à **1.078.681 € ***
- Secondaire : jusqu'à **1.258.461 € ***

* Montant total des travaux (chiffres 2019) TVA 6 % et frais généraux 8% compris

QUEL FINANCEMENT ?

Niveau	Financement FWB	Solde à charge du PO
Fondamental	70%	30%
Secondaire	60%	40%

- Subvention de 60 ou 70% de la FWB sur le montant total des travaux
- +10% de subvention si encadrement différencié de classe 1 à 3
- Solde à financer par le PO (sur fonds propres (hors subventions) ou emprunt garanti par la FWB)

QUELLES CONDITIONS ?

- Etre propriétaire des biens immeubles concernés par les travaux ou disposer d'un bail emphytéotique d'une durée restante supérieure à 30 ans
- Avoir la capacité de financer les 30 ou 40% à charge du PO
- Dès que la **subvention** de la FWB dépasse 377.538 € : céder le droit réel* sur les biens concernés par les travaux à la SPABSC**

* Cession de la pleine propriété ou bail emphytéotique, à titre gratuit

** Société Patrimoniale d'Administration des Bâtiments Scolaires Catholiques

QUELLE PROCEDURE ?

- Introduction de la candidature initiale au SIEC pour le **1er mars**
- Vérification de la capacité financière du PO (service de gestion économique du SeGEC)
- Désignation d'un auteur de projet par marché public
- Élaboration du dossier technique par l'auteur de projet (plans, cahier des charges, etc)
- Inscription du dossier sur les "listes des dossiers éligibles" par la FWB
- Marché public de travaux
- Vérification du dossier par la FWB
- Attribution du marché de travaux et contraction du crédit garanti (après accord définitif de la FWB)

QUEL DELAI ?

- Compter un minimum d'1 à 2 ans avant le début des travaux
- Ne perdez pas de temps, **ANTICIPEZ** et profitez-en !



SPABSC

SOCIÉTÉ
PATRIMONIALE
DES BÂTIMENTS
SCOLAIRES
CATHOLIQUES

Plus d'infos ?
Contactez :

Namur :
pier.jacques@skynet.be
Luxembourg :
mi.vincent@skynet.be

QUEL OBJECTIF ?

Le décret instituant les SPaBSC est en lien direct avec le Plan Prioritaire de Travaux (PPT). Il permet aux PO de bénéficier de subventionnement plus important en cas de travaux. Pour cela , le PO doit céder le droit réel sur les bâtiments concernés.

QUELS AVANTAGES ?

- Une intervention plus importante pour effectuer des travaux.
- Garantie que les bâtiments seront affectés à l'enseignement.
- Garantie pour le PO de pouvoir utiliser les bâtiments.
- Garantie d'une gestion par des membres du CoDiEC.
- Des services divers.

QUEL MONTANT ACCESSIBLE

- Fondamental : jusqu'à **1.078.681 €** *sans SPaBSC : **539.340€***
- Secondaire : jusqu'à **1.258.461 €** * sans SPaBSC : **629.230€***

** Montant total des travaux (chiffres 2019) TVA 6 % et frais généraux 8% compris*

COMMENT ENTRER DANS UNE SPABSC ?

- Le propriétaire contacte la SPaBSC et informe le PO d'enseignement de son intention.
- L'AG "Propriétaire" valide la décision et transmet la demande officielle à la SPaBSC.
- Le CA de la SPaBSC statue sur la demande.
- Calcul d'un canon éventuel.
- Signature chez le Notaire.
- Si le "donateur" en fait la demande, il peut être admis dans l'AG de la SPaBSC.

QUEL FONCTIONNEMENT ?

- La SPaBSC est constituée en ASBL.
- L'AG est constituée par toutes les écoles "donatrices" qui en ont fait la demande.
- Les Directeurs diocésains sont membres avec voix consultative.
- Un CA de 4 administrateurs (au moins) est mis en place.
- Sont membres du CA d'office : un représentant du CoDiEC et un représentant de l'Évêché.
- Est membre de droit le commissaire au gouvernement qui vérifie que les biens sont bien affectés à l'enseignement. Il dispose d'un droit de veto en cas de non conformité avec la loi de décision du CA.



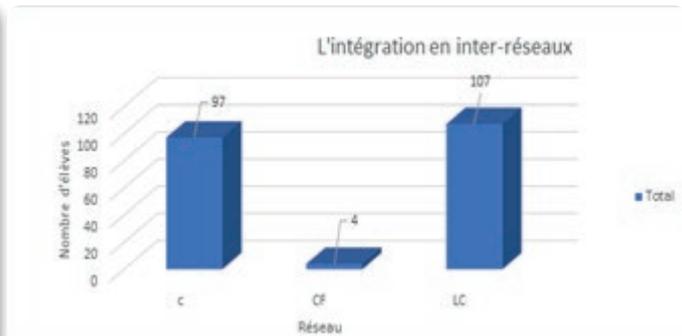
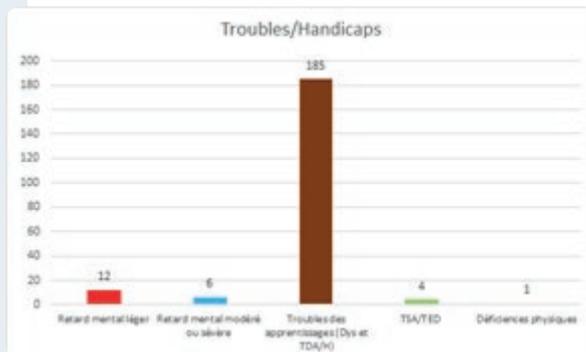
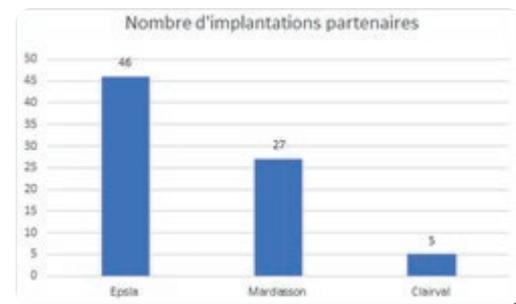
Pôle Aménagement Raisonnable Intégration, une expérience pilote pleine de promesse...et d'avenir...

L'année scolaire 2018- 2019 se termine et avec elle notre première année d'expérience pilote PARI (Pôle d'Aménagements Raisonnable et d'Intégrations).

Chaque année qui se clôture entraîne inmanquablement des bilans qui soient formels ou informels. Voici la synthèse finale de nos réflexions et quelques éléments des perspectives 2019-2020.

En tout premier lieu, l'expérience se situant sur la Zone de Luxembourg, nous avons donc débuté par une analyse des besoins des écoles de la province de Luxembourg: un sondage a été proposé à chacune des directions des 5 entités. Voici ce qu'il en est ressorti:

L'intégration dans notre province se mène en inter-réseau. Les partenariats de nos écoles sont signés pour la moitié des cas avec une école d'un autre réseau, principalement le réseau officiel subventionné. C'est la proximité géographique qui influence le choix de l'école partenaire. Le choix du réseau est plus secondaire.



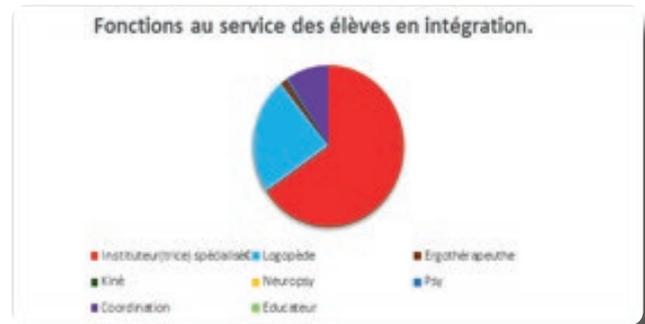
90% des élèves intégrés relèvent du type 8. Une grande majorité présente des troubles des apprentissages.

La majorité des établissements n'accueillent qu'un élève. Cela implique de nombreux déplacements, non pris en compte dans l'horaire des enseignants et des paramédicaux de l'équipe d'intégration. Certaines écoles ordinaires sont situées à plus de 50 km de l'école spécialisée partenaire. Cette multiplication de lieux impacte inévitablement le temps de travail de la coordination.



Les écoles spécialisées du PARI Lux proposent essentiellement les fonctions suivantes : instituteur spécialisé et logopède.

L'école du Mardasson (Bastogne) propose également un accompagnement en psychologie et ergothérapie, tandis que l'EPSLA (Arlon) dispose des compétences d'une neuropsychologue. A l'EPSLA et au Mardasson les équipes d'intégration bénéficient d'une coordination.



Cet état des lieux fut notre première mission. La seconde fut consacrée à **l'instauration des aménagements raisonnables en enseignement ordinaire.**

Dans ce cadre, certains enseignants se révèlent être demandeurs de coups de pouce rapides. Nous avons donc réfléchi à nos besoins en moyens financiers pour leur apporter rapidement le matériel nécessaire à tester avec leurs élèves.

Cette année, nous avons donc tenté de rechercher des solutions dans la recherche de subsides. C'est avec cet objectif que nous avons décidé de rentrer un dossier dans le cadre du mécanisme de solidarité 10% des 10% qui lie les zones de Namur et de Luxembourg, tant pour le fondamental que pour le secondaire. Ce travail a été récompensé car nous avons obtenu des Conseils de Zone un montant de 12.000 euros. Cette belle somme, bien qu'insuffisante sur le long terme, est encourageante et nous permettra de poursuivre ce projet l'an prochain.

Vendredi 17 mai, Madame la ministre Schyns est venue prendre connaissance du travail effectué durant cette année par le PARI de Liège. Les 3 autres PARIs (Brabant Wallon, Hainaut et Luxembourg) eurent également l'occasion de présenter les projets en cours dans leur région.

Au niveau du PARI Luxembourg, nous avons insisté sur l'étendue géographique de la Province.

Pour répondre à cette particularité, la province du Luxembourg a été partagée en deux zones géographiques coordonnées par l'EPSLA (Arlon) et l'école du Mardasson (Bastogne). Cette particularité, qui semblait au départ être une complication, s'est avérée nécessaire et constructive. En effet, il est plus facile d'être deux et de collaborer lorsqu'il faut construire à partir d'une page blanche.

Madame Schyns a bien entendu la nécessité de ne pas imposer un seul modèle pour les futurs pôles. Elle a expliqué que ceux-ci s'inspireront de l'expérience pilote mise en place par le Segec pour construire les pôles annoncés dans le Pacte pour un Enseignement d'Excellence.

En effet, selon les prévisions du Pacte, les pôles territoriaux deviendront réalité pour la rentrée 2020. Ceux-ci gèreront les aménagements raisonnables et les projets d'intégrations.

Madame Schyns est consciente que les enseignants des écoles ordinaires ont besoin d'être soutenus dans la mise en place de ces aménagements raisonnables. Selon elle, les personnes les plus expertes pour réfléchir aux aménagements raisonnables sont bien les professionnels du spécialisé.

ÉCLAIRAGES



Madame la ministre nous a également rassuré sur un point capital pour nous, qui est la procédure d'ouverture au droit aux aménagements raisonnables. En effet, il est prévu dans le décret que le diagnostic d'«enfant à besoins spécifiques», à la base de la mise en place des aménagements raisonnables, soit établi par un spécialiste. Il n'était par contre pas encore précisé de quel spécialiste il était question: le droit aux aménagements raisonnables pourrait être ouvert par un neuropédiatre, mais également par une concertation entre l'équipe pédagogique et le PMS.

Si nous avons l'impression d'avoir été entendues et si nous avons appris beaucoup lors de cette rencontre, de nombreuses zones d'ombres persistent sur le fonctionnement futur des pôles et sur leur financement. L'expérience pilote aura néanmoins servi à identifier des grandes orientations de la mise en œuvre des futures pôles.

Nous arrivons donc tout doucement au bout d'une première année de cette expérience pilote des PARI. Si nous ne savions pas ce qui nous attendait au mois de septembre, nous avons aujourd'hui de belles ambitions pour l'année scolaire 2019-2020.

En effet, au fil de l'année, nous avons rencontré énormément de directions et de d'instituteurs motivés à changer leurs pratiques pour améliorer le bien être et les apprentissages de leurs élèves. Ceux-ci nous demandent déjà comment travailler au mieux dès la rentrée.

Nous serons donc là pour les y aider. Face aux demandes de plus en plus nombreuses, notre ambition est de renforcer notre petite équipe de «logopèdes-coordinatrice» par le soutien de nos collègues de l'EPSLA (Arlon) et de l'école du Mardasson (Bastogne); institutrices, ergothérapeutes, psychologues et neuropsychologues. En effet, nous sommes parfois face à des demandes très spécifiques auxquelles elles pourront plus facilement répondre que nous.

Concrètement, nous pensons organiser régulièrement des concertations au départ de cas concrets rencontrés dans les écoles ordinaires.

Nous continuerons également nos rencontres d'information auprès des directions ainsi qu'auprès des PMS.

Enfin, l'année prochaine, nous élargissons l'expérience pilote PARI.

Notre modèle – deux écoles spécialisées identifiées pôle- nous a semblé tout aussi opportun pour couvrir la zone géographique de Namur. **Aussi, nous avons le plaisir de vous annoncer que deux professionnels de Saint-Berthuin (Malonne) et des Capucines (Rochefort) viendront rejoindre notre équipe en septembre. Eux aussi seront engagés à mi-temps au service des enseignements ordinaire et spécialisé dans une démarche éthique d'école inclusive.**

Ce nouveau service aux écoles, basé sur le partage de l'expertise du spécialisé au profit des élèves scolarisés dans l'enseignement ordinaire, sera largement présenté lors de la réunion de rentrée des directions, le mardi 27 août 2019 à Rochefort.

*Ludvine Halloy, Conseillère pédagogique (Enseignement spécialisé)
Nathalie Defat et Delphine Salmon, coordinatrices PARI Luxembourg*



Fait divers : inondations spectaculaires à Ottawa, une délégation belge a envahi les écoles du CECCE (Conseil des écoles catholiques du Centre-Est).



**Article cellule des conseillers pédagogiques
A partager avec votre équipe pédagogique
Publication Éclairages
Mai 2019**

En cette fin avril, la ville d'Ottawa (capitale du Canada) située dans la province de l'Ontario a été sujette à des inondations spectaculaires. Certains tronçons d'autoroutes, certains ponts de la ville ont dû être fermés. Le fait le plus marquant de ce déluge printanier est la visite d'une délégation belge de 18 personnes qui a inondé de questions les écoles du CECCE. Ce groupe dynamique, composé d'acteurs institutionnels et du terrain, a représenté notre réseau, notre diocèse, notre cellule de soutien et d'accompagnement, notre cellule de formation et nos entités par la participation de douze directions de notre enseignement fondamental.



Un séjour instructif où partage pédagogique, culturel, enrichissement mutuel, plaisirs, découvertes et échanges ont été les maîtres mots. Un voyage organisé de mains de maître par notre Directeur diocésain Yannic Pieltain en collaboration avec des représentants du CECCE et notre cellule de soutien et d'accompagnement représentée par Luc Michiels et Maryline Léonard. Ce séjour a été coloré par la participation d'un représentant de marque de notre réseau, notre Secrétaire général Godefroid Cartuyvels. Son

investissement à la fois discret et prégnant a été apprécié de tous.



Les objectifs de ce séjour étaient

- d'acquérir une vision claire des objectifs du CECCE,
- de relever les points de similitude et de divergence entre nos observations et la réalité de nos écoles,
- d'identifier les pratiques gagnantes, de les questionner, d'avoir un regard critique sur les richesses et fragilités des pratiques observées,
- de collecter documents, photos, référents, vidéos pour illustrer notre synthèse et nos conclusions,
- et in fine de partager à ceux qui le désirent, ce qui est transférable en l'adaptant à notre contexte.



Cinq groupes de travail se sont répartis les axes d'observation suivant:

- Le travail collaboratif (Prof'Essor – C.A.P. Communauté d'Apprentissage Professionnelle)
- Le Plan d'Amélioration de l'École (Plan de pilotage – P.A.É.)
- Le Soutien Comportemental Positif (S.C.P.)
- Les nouvelles technologies au service de l'apprentissage des élèves
- La place de l'intégration des élèves à besoins spécifiques ou l'Enfant En Difficulté (E.E.D.).

Pour ce faire, pendant notre séjour, nous avons été accueillis dans différentes écoles du CECCE pour mieux comprendre, vivre et observer

- leur mode de gouvernance,
- les CAP,
- leur approche axée sur les résultats des élèves
- leur partage des responsabilités
- un milieu d'enseignement et d'apprentissage sécuritaire, inclusif et positif par l'enseignement et le renforcement des comportements positifs (SCPSoutien Comportemental Positif)
- les pédagogies émergentes
- un programme qui met l'accent sur le développement des compétences du 21e siècle
- une approche pédagogique Montessori
- une journée pédagogique dédiée aux PAÉ des directions du CECCE, «Tables de directions»
- ...

Chaque membre de la délégation a pu également vivre une journée de jumelage avec un homologue Canadien.

Pour que ce moment particulier, au-delà d'un voyage exceptionnel, soit au service de nos écoles et surtout au bénéfice de nos élèves, nous vous proposons un moment de partage lors de la journée de rentrée des directions de notre diocèse le 27 août. Vous pourrez vous inscrire à plusieurs ateliers selon vos centres d'intérêt. Ces ateliers correspondent à nos axes d'observation.

Voici de quoi vous mettre l'eau à la bouche, soyez curieux, croyez en votre capacité d'adapter à votre réalité ce que nous vous présenterons, chaque petit pas compte... pour se co-développer au service de l'apprentissage de chacun de nos élèves.

Le travail collaboratif : Prof'Essor /CAP (Communauté d'Apprentissage Professionnel)

- Avoir une vision claire et commune de notre cible: la priorité du PAE.
- Croire que tous les élèves peuvent s'améliorer.
- Promouvoir un environnement favorable/ des relations saines.
- Encourager la réflexion par le questionnement
- Inciter à prendre des risques
- Aligner les pratiques

La pratique collaborative est donc bien pour nos enseignants, un outil de co-développement professionnel au service de l'apprentissage de tous nos élèves.

Le soutien comportemental positif

Le bruit dans les couloirs, les conflits à la récré, les déchets dans la cour, les enfants intimidés et isolés, l'agressivité verbale, le matériel abimé... Tant de comportements dans nos écoles qui nuisent à l'apprentissage et au bien-être de nos élèves. Le soutien au comportement positif nous a été présenté comme une solution à ces problèmes. Viens t'asseoir sur le banc de l'amitié....

La place des élèves à besoins spécifiques et des enfants en difficulté (EED)

CREDO des équipes: Nous sommes résolus à faire TOUT ce qu'il faut pour fournir à CHAQUE élève l'encadrement et l'accompagnement nécessaire à sa réussite...
Pour répondre aux besoins des élèves, l'ensemble des membres du réseau harmonisent leur pratiques, telles que le décloisonnement, le PEU (Plan d'Enseignement Individualisé), les outils adaptés. En affichant la croyance que chaque élève (ayant des besoins spécifiques ou pas) peut réussir, les ambitions pour les élèves sont élevées ainsi que les résultats.

L'intégration des nouvelles technologies au service de l'amélioration des résultats

Tous les élèves utilisent une variété d'outils technologiques en fonction d'une intention pédagogique. Tous les élèves créent, collaborent et communiquent avec les technologies.
Tous les élèves et tous les enseignants jonglent avec de nombreux outils et logiciels

**On a vu...
On a vécu...
On est convaincu...**
ONTARIO

Le plan d'amélioration de l'école {PAE Plan de pilotage

En Ontario, chaque équipe de collaboration s'engage et met sa confiance en la capacité de chaque élève à apprendre et à réussir. Leur ambition est que les élèves deviennent des penseurs critiques et créatifs, affirmés et épanouis, citoyens engagés et éthiques. « Focus, focus, focus ». Le plan d'amélioration cible deux à trois objectifs clairs et concis, en lien avec les défis à relever par les élèves. L'amélioration des pratiques professionnelles est en cohérence à la fois avec l'impact recherché chez les élèves et avec les nouvelles pédagogies émergentes. L'activité des équipes de collaboration est exclusivement centrée sur les objectifs fixés. Elles analysent, expérimentent, régulent et évaluent l'efficacité de leurs pratiques construites ensemble.

Soutien
comportemental
positif

Intégration /
Inclusion

Plan
de
Pilotage

Travail
Collaboratif

Numérique