



FÉDÉRATION  
WALLONIE-BRUXELLES

Conseil Supérieur des Centres PMS

Avis n°50

**Interpellation politique quant à l'importance de la  
valorisation de la formation professionnelle continue pour  
les équipes pluridisciplinaires des centres PMS**

Octobre 2022

## SYNTHESE

Par la publication de cet Avis 50, le Conseil Supérieur des Centres PMS vise à produire **9 recommandations** à l'intention du politique concernant la formation professionnelle continue des membres des personnels des centres PMS :

1. La formation professionnelle continue pour les membres des personnels des centres PMS est d'une importance capitale. Elle doit être reconnue dans cette importance et valorisée par tous.

*Note : Cet avis fut rédigé durant l'année scolaire 21-22, à un moment où nous n'avions pas encore de certitudes quant aux retombées du nouveau décret du 17 juin 2021 relatif à la formation professionnelle continue. Il est à présent clair qu'un des apports majeurs de ce nouveau texte est la valorisation de la formation continue pour tous les acteurs de l'enseignement, y compris pour les membres des équipes pluridisciplinaires des centres PMS.*

2. Il y a une nécessité à mettre rapidement en place, pour les directions de centre PMS, un programme officiel de formation initiale, ainsi qu'une revalorisation de la formation professionnelle continue.
3. Le travail du terrain dans la mise en place des formations doit être soutenu, valorisé et s'accompagner de moyens suffisants pour que ces groupes puissent poursuivre leurs réflexions qui sont de qualité et essentielles dans la mise en place des formations.
4. Les membres des personnels PMS doivent pouvoir bénéficier de formations de qualité, où l'apport de professionnels de l'organisation de la formation soit couplé aux réflexions de terrain, sans que cela impacte, à quelque niveau que ce soit, le budget alloué à la mise en place des modules de formation.

5. Il y a lieu de garantir les moyens suffisants, notamment par les augmentations de budgets annoncées pour la formation professionnelle continue des agents PMS.

*Note : Cet avis fut rédigé durant l'année scolaire 21-22, à un moment où nous n'avions pas de confirmation que l'augmentation de budget annoncée pour la formation professionnelle continue concernerait également les membres des équipes pluridisciplinaires des centres PMS. C'est à présent chose acquise et nous en sommes totalement satisfaits.*

6. Il y a lieu de prévoir des formations qui permettent d'anticiper le travail à effectuer en cas de crise. Nous étions mal préparés - or nous aurions dû être du côté de ceux qui ont été formés et qui aident / savent comment aider !
7. Comme cela est explicité dans le nouveau décret de juin 2021, il est primordial de favoriser les liens avec la recherche scientifique.
8. Lors du développement d'outils tels que le portfolio ou le plan de formation, il faut éviter à tout prix de tomber dans les écueils de l'augmentation de la charge administrative, de la « fausse image d'expert » ou de l'utilisation de ces outils comme moyen de pression sur le membre du personnel.
9. Il y a lieu d'inclure les agents PMS dans les formations qui sont proposées quant aux nouveaux outils et au nouveau fonctionnement du système scolaire, et de les informer de la tenue de celles-ci, au même titre que les enseignants.

## Introduction

Ce document s'adresse à la Ministre de l'Enseignement, aux membres de son cabinet, ainsi qu'aux membres du personnel de l'Administration. Dans les discussions du Groupe de Travail (GT), des thématiques s'adressant plus aux directions PMS ou aux formateurs (voire aux opérateurs de formations) ont été abordées. Elles ne sont cependant pas reprises ici car elles ne répondaient pas au cahier des charges réalisé par le Conseil Supérieur des Centres PMS pour ce GT.

Cet Avis est né, à l'origine, d'un premier GT qui s'est penché sur « les besoins de formation » des agents PMS suite à une demande de l'Administration<sup>1</sup>. A cette époque (année scolaire 2021-2022), le Conseil Supérieur des centres PMS craignait fort que la méconnaissance du travail PMS ne pénalise les opérateurs de formation PMS et qu'un amalgame soit fait avec les écoles et la formation des enseignants. Une autre crainte était aussi que l'augmentation promise des budgets ne concerne que les membres des équipes éducatives des écoles.

Aujourd'hui, dans cette introduction, nous tenons à souligner trois choses :

1. Le décret du 17 juin 2021 relatif à la formation professionnelle continue revalorise déjà et même accentue l'importance de cet aspect de la vie professionnelle. Il en souligne l'indispensable professionnalisation et constitue dès lors une avancée significative à nos yeux.
2. Des moyens financiers ont été dégagés pour permettre d'augmenter la quantité de modules de formation qui seront proposés, y compris pour les membres des équipes pluridisciplinaires des centres PMS.
3. Le travail effectué par les membres de l'Administration porteurs du CoFoPro est intéressant et de grande qualité. Leurs questionnements et leurs consultations des acteurs de terrain PMS quand des interrogations arrivent sont pertinents. Ils montrent une oreille attentive aux spécificités PMS et cela est précieux pour notre secteur.

---

<sup>1</sup> [Avis n°49 du CSCPMS](#) faisant suite à l'article 88 §3 du décret du 17 juin 2021

Aujourd'hui (en octobre 2022), le Conseil Supérieur a néanmoins tenu à diffuser cet avis dont l'écriture a démarré en 2021, afin de souligner :

- A. l'importance que revêt la formation continue pour les agents PMS de façon spécifique,
- B. les questions qui se posent encore pour la formation initiale et continue des directions de centre PMS,
- C. l'intérêt de professionnaliser la formation sans négliger l'apport du terrain,
- D. l'intérêt mais aussi les craintes que peuvent susciter le portfolio et le plan de formation
- E. la transversalité des PMS dans le Pacte et dans le système scolaire en général.

### A. La formation continue est d'une importance capitale pour les agents PMS

Un premier point (positif) est le nombre important de jours de formation possibles pour les personnels des centres PMS (6 demi-jours obligatoires + 20 demi-jours sur base volontaire).

Néanmoins, indépendamment du nombre de jours, il faut pouvoir reconnaître la spécificité du métier PMS.

#### Pourquoi la formation continue a-t-elle une telle importance dans notre métier ?

1. Il n'y a pas de formation initiale au métier d'agent PMS.
2. Il y a une évolution constante de différents indicateurs, évolution qui oblige les agents PMS à se former le plus régulièrement possible, sous peine d'être « dépassés ».
  - a. Avec l'évolution de la société, les besoins respectifs des jeunes et de leur famille sont en constant changement, amenant une actualisation nécessaire des compétences professionnelles pour offrir un accompagnement qualitatif.  
Remarque : les réseaux sociaux (et internet de façon globale) sont des amplificateurs de ces changements. Il y a donc un intérêt majeur à rester « bien informé » pour ne pas être dépassé...

- b. La diversité des informations à actualiser, dans différents champs de notre travail est un deuxième indicateur : nouvelles associations, nouveaux outils, nouveaux ouvrages publiés, nouvelles filières mises en place, etc. → il faut rester à la page !
  - c. Les avancées nombreuses et régulières dans les recherches scientifiques sont également une donnée qui nous oblige à nous tenir constamment informés des évolutions.
  - d. Enfin, nous pouvons émettre l'hypothèse que le monde va vers une succession de crises et qu'il est important pour les agents PMS de pouvoir s'adapter rapidement et constamment à celles-ci.
3. En tant que généralistes de première ligne, nous devrions pouvoir passer la main aux services de deuxième et troisième ligne. En raison de la situation actuelle, ces services étant saturés, nous devons assurer le suivi des situations plus longtemps. Il y aura également lieu de faire un lien entre l'évolution de cette réalité de terrain et les attitudes professionnelles à développer dans cette nouvelle configuration.  
*Voir aussi à ce propos le point C.3. ci-dessous.*
4. Le programme de formation continuée est également un incontournable au niveau déontologique et éthique pour les agents PMS. En effet, au même titre que les médecins, les codes de déontologie des psychologues, des assistants sociaux, des infirmiers et des logopèdes précisent bien que la formation participe pleinement au maintien des compétences des professionnels. Exemple avec le code de déontologie des psychologues :  
  
Section III : La compétence du psychologue  
Art. 30. Dans l'exercice de sa profession, le psychologue maintient ses compétences et sa qualification professionnelles à un haut niveau en les réactualisant par une formation interdisciplinaire continue et éclairée, qui tient compte des plus récents développements de la psychologie, ainsi que par une réflexion sur son implication personnelle dans la compréhension du comportement d'autrui.
5. Les formations sont des temps d'arrêt et de ressourcement, vitaux pour des professionnels qui sont constamment confrontés aux difficultés, voire à la souffrance et au trauma. Donc même si les agents PMS font partie des acteurs de l'enseignement et si la formation continue est envisagée pour eux à partir de la Direction Générale du Pilotage du Système Educatif de l'Administration de la FWB (Pilotage de la formation),

il faut reconnaître que leur travail est plus proche des intervenants sociaux, voire du secteur de la santé (y compris la santé mentale), et réclame donc une approche très spécifique.

NB : la formation est d'ailleurs bien reprise dans la composante « conditions de travail » de Cohezio, qui est une des 5 composantes du travail sur lesquelles l'employeur a un impact et qui exposent potentiellement l'employé à un danger ([Cohezio - risque psycho-sociaux](#))

Il est important de souligner tout cela afin que les membres des cabinets ministériels et de l'Administration aient une vision juste de notre travail et de l'aspect fondamental de la formation continue dans celui-ci.

**Recommandation** : La formation professionnelle continue pour les membres des personnels des centres PMS est d'une importance capitale. Elle doit être reconnue dans cette importance et valorisée par tous.

### B. Les questions qui se posent quant à la formation initiale et continuée des directions

Il y a 12 ans, en mars 2010, le Conseil Supérieur des Centres PMS publiait son Avis n° 21 intitulé : « [Formation Initiale des Directions de C. PMS](#) ».

Aujourd'hui, force est de constater que le contenu de cet article et les réclamations de l'époque sont (malheureusement) toujours pertinents !

Lorsqu'un agent, qui était Conseiller Psycho-Pédagogique jusque-là, accède à un poste de direction, il se doit d'avoir une connaissance large de ce qui est maîtrisé par chacune des 4 disciplines qui constitue son équipe. En plus du rôle d'accompagnement des équipes qui lui est dévolu (et bien sûr de la gestion administrative, des tâches RH, de la comptabilité, des aspects législatifs, etc.), une des spécificités de son travail est le volet d'analyse des situations et d'appui de son équipe dans la gestion de celles-ci et dans ses réflexions. Malheureusement, ce pan du travail, essentiel et fondamental au bon fonctionnement d'un centre PMS, n'apparaît pas dans les textes !

Dans cette optique, il doit pouvoir maîtriser :

- toutes les connaissances liées au champ d'expertise de ses collègues des différentes disciplines
- toutes les techniques de management humain et de gestion du stress
- tous les outils numériques ou ceux liés à la gestion de projet
- toutes les questions administratives, législatives, etc.
- les arcanes comptables ou les subtilités RH
- etc.

Si un programme officiel de formation initiale venait à être mis sur pied pour les directions, la diversité des besoins - directement liée à la diversité des équipes, des populations, des réseaux - devra être prise en considération. Un point d'attention devra également être porté sur les besoins spécifiques des directions PMS qui sont aussi directions de services PSE.

En outre, au même titre que les évolutions influencent le métier PMS, elles influencent aussi le métier de direction, celui-ci doit donc aussi constamment s'adapter...

**Recommandation** : Il y a une nécessité à mettre rapidement en place, pour les directions de centre PMS, un programme officiel de formation initiale, ainsi qu'une revalorisation de la formation professionnelle continue.

### C. Professionnaliser la formation

#### 1. Un incontournable : l'apport du terrain

Au sein de WBE, dans le réseau libre et dans le réseau officiel subventionné, ce sont des groupes de directions et/ou d'agents PMS qui se réunissent régulièrement pour mettre en place le programme annuel de formation professionnelle continue. Ce sont des personnes de qualité, qui prennent un peu de hauteur par rapport au travail quotidien et réfléchissent aux besoins et aux demandes. Ils sont du terrain, ils sont le terrain et c'est ce qui permet aux formations mises en place d'avoir tout leur sens et toute leur pertinence. Ils font cela sur base de leur bonne volonté, en plus de leur travail PMS, parce qu'ils estiment essentiel de prendre du temps pour penser les choses en amont.



La rencontre des formateurs par ces groupes est un temps incontournable et primordial, de même que la co-construction des sessions de formation avec les formateurs, afin de garantir la qualité de celles-ci.

**Recommandation** : Le travail du terrain dans la mise en place des formations doit être soutenu, valorisé et s'accompagner de moyens suffisants pour que ces groupes puissent poursuivre leurs réflexions qui sont de qualité et essentielles dans la mise en place des formations.

## 2. Adjoindre un professionnel à cet apport du terrain

En lien avec le nouveau décret et le travail du CoFoPro, nous prenons conscience de la nécessité de « professionnaliser » la formation - sans pour autant perdre le lien avec le terrain mis en avant ci-dessus.

La planification / programmation, l'organisation et l'évaluation de formations sont des tâches appartenant à un métier bien spécifique, celui de l'ingénierie de la formation. Il semblerait donc essentiel que tous les acteurs de la formation (inter-réseau, réseau et P.O.) puissent bénéficier des compétences de professionnels maîtrisant ces notions.

**Recommandation** : Les membres des personnels PMS doivent pouvoir bénéficier de formations de qualité, où l'apport de professionnels de l'organisation de la formation soit couplé aux réflexions de terrain, sans que cela impacte, à quelque niveau que ce soit, le budget alloué à la mise en place des modules de formation.

## 3. Garantir les moyens suffisants pour former adéquatement chaque agent

Il s'agit ici du « cadre » permettant l'organisation des formations. C'est la première donnée d'importance puisque c'est celle avec laquelle nous devons faire, avant de parler du contenu (les autres points de cet Avis).

Il semble que des moyens aient été dégagés pour la formation continuée du personnel de l'enseignement, et c'est heureux. Encore faudra-t-il veiller à ce que les agents PMS puissent également bénéficier de cette augmentation de moyens...

Actuellement, jusqu'à cette année scolaire 2022-2023, ce qui est alloué en termes de subside ne permet pas d'offrir pleinement, aux agents PMS, ce à quoi ils ont droit et ce que la législation impose (nombre de modules et de jours suffisant, qualité, diversité, échange des pratiques).

Sur les 10 dernières années, la tendance était effectivement à une diminution des budgets pour une augmentation du nombre d'agents, du nombre de demandes, et une explosion des besoins de formation, en lien avec la crise et l'instabilité de la période...

**Recommandation** : Il y a lieu de garantir les moyens suffisants, notamment par les augmentations de budgets annoncées pour la formation professionnelle continue des agents PMS.

*Rappel : cette recommandation a été écrite en 2021. Aujourd'hui, il est acquis que l'augmentation des budgets concernera aussi les membres des équipes pluridisciplinaires des centres PMS.*

Concernant l'augmentation du nombre de demandes et l'explosion des besoins, nous tenons à souligner qu'il est bien sûr un peu en lien avec l'augmentation du personnel à former, mais selon nous, il est surtout en lien

- avec l'évolution de ce métier PMS qui devient de plus en plus complexe et difficile,
- avec la diversité des demandes des consultants (que nous devons toutes au minimum recevoir, même si nous les traitons à géométrie variable), qui nous demandent d'être « spécialistes dans tout » et pas simplement généralistes,
- avec la lourdeur de celles-ci,
- avec la crise qui nous frappe,
- et avec le contexte qui est le nôtre : deuxième ligne et troisième ligne saturée → nous accompagnons maintenant des situations que nous aurions redirigées vers d'autres services il y a 5 ans !

Remarque : Si les jeunes vont si mal et s'il y a une telle augmentation des besoins de formation, c'est entre autres parce que les conséquences des mesures prises pendant la crise n'ont pas été anticipées...

Notre crainte à ce propos est la suivante : si ce manque d'anticipation a joué sur le court terme pendant la crise, il risque aussi de jouer très fort sur le moyen et le long terme. La crise / les crises que nous traversons aura/auront des impacts sur la santé mentale des

jeunes... et si nous ne les anticipons pas, nous serons à nouveau submergés et dans l'incapacité de gérer les choses de façon sereine et coordonnée...

Cette crainte est d'ailleurs évoquée par Pierre Delion dans la brochure Yapaka « [Le monde de l'enfance après un an de crise sanitaire](#) » (page 20), ainsi que par Sophie Maes dans la brochure « [Covid-19 : l'impact sur la santé mentale des jeunes](#) » (pages 22 à 27).

**Recommandation** : Il y a lieu de prévoir des formations qui permettent d'anticiper le travail à effectuer en cas de crise. Nous étions mal préparés - or nous aurions dû être du côté de ceux qui ont été formés et qui aident / savent comment aider !

#### 4. Construire des ponts plus solides avec la recherche scientifique

Il y aurait un intérêt certain à ce que les opérateurs de formations PMS puissent être en contacts plus étroits avec des personnes réalisant une « veille » des récents développements de la recherche scientifique dans les secteurs qui les concernent (santé mentale des jeunes, par exemple). Cela garantirait aux agents PMS des thématiques de formation « up-to-date » et en phase avec l'évolution des connaissances scientifiques.

**Recommandation** : Comme cela est explicité dans le nouveau décret de juin 2021, il est primordial de favoriser les liens avec la recherche scientifique.

#### D. Le portfolio, l'évaluation, le plan de formation

Ces outils sont, certes, intéressants à plusieurs niveaux :

- pour garder trace de son parcours de formation
- pour prendre des temps d'arrêt, d'auto-évaluation de nos besoins de formation
- pour avoir une vision de ce qu'on a déjà suivi et pour parfois aussi aller voir des nouvelles choses (cfr. plan de formation)

Néanmoins, il s'agira d'être attentif à trois écueils importants lors de l'utilisation de ces outils :

1. l'augmentation de la charge de travail ;

2. ne pas donner une fausse image : ce n'est pas parce qu'on a suivi un module de 2 jours sur le cyberharcèlement qu'on est expert en cyberharcèlement !
3. ne pas utiliser ces outils comme des moyens de pression sur les membres du personnel.

**Recommandation** : Lors du développement d'outils tels que le portfolio ou le plan de formation, il faut éviter à tout prix de tomber dans les écueils de l'augmentation de la charge administrative, de la « fausse image d'expert » ou de l'utilisation de ces outils comme moyen de pression sur le membre du personnel.

### E. La transversalité des PMS dans le Pacte et dans le système scolaire en général

Après avoir eu l'occasion d'entendre la responsable du Chantier Orientation et le responsable du Chantier « Tronc Commun », il nous paraît essentiel de souligner l'importance de la transversalité des centres PMS dans le Pacte et dans le système scolaire en général. En effet, ceux-ci sont cités dans quasiment tous les chantiers du Pacte, positionnant le centre PMS comme un acteur essentiel du monde scolaire (et c'est bien normal puisqu'ils sont les seuls à travailler avec tous les élèves, de tous les niveaux d'enseignement et de toutes les filières).

Malheureusement, les agents CPMS sont régulièrement oubliés des soutiens, des outils et des formations puisque certains ne ciblent que les enseignants.

**Recommandation** : Il y a lieu d'inclure les agents PMS dans les formations qui sont proposées quant aux nouveaux outils et au nouveau fonctionnement du système scolaire, et de les informer de la tenue de celles-ci, au même titre que les enseignants.