

DATE : 01.02.2021

**SECOND APPEL A CANDIDATURES A UNE FONCTION DE DIRECTEUR/TRICE DANS
UNE ECOLE FONDAMENTALE ORDINAIRE – ADMISSION AU STAGE**

Coordonnées du P.O.

Nom : Commune d'Evere

Adresse : Square S. Hoedemaekers 10 – 1140 Evere

Coordonnées de l'école

Nom : Ecole L'Aubier

Adresse : Av. du Cimetière de Bruxelles, 50 - 1140 Evere

Site web : www.ecolecommunaleaubier.com

Date présumée d'entrée en fonction : 01.11.2021

Nature de l'emploi :

- emploi définitivement vacant ;
- emploi temporairement vacant durée présumée du remplacement :
et motif du remplacement : ;
- emploi temporairement vacant dont le PO présume qu'il deviendra définitivement vacant à terme (appel mixte).

Les dossiers de candidature doivent être envoyés, au plus tard le **14.09.2021** :

- par recommandé ou déposés contre accusé de réception sur rdv au service du personnel enseignant sis Sq. S. Hoedemaekers 10 – 1140 Evere
- et/ou par envoi électronique avec accusé de réception à l'adresse courriel suivante : aerseel@evere.brussels

à l'attention du Collège des Bourgmestre et Echevins de l'administration communale d'Evere
Square S. Hoedemaekers 10 – 1140 Evere

Le dossier de candidature comportera :

- une lettre de candidature,
- un curriculum vitae détaillé reprenant chronologiquement le parcours et la fonction actuelle,
- une lettre de motivation personnelle décrivant la vision de la fonction,
- une copie des attestations de réussite obtenues dans le cadre de la formation initiale des directeurs,
- une copie des diplômes.

Coordonnées de la personne-contact auprès de laquelle des renseignements complémentaires peuvent être obtenus : Mme Alexandra Erseel,
T. 02/247.62.23
e-mail : aerseel@evere.brussels

Destinataires de l'appel :

- les membres du personnel exerçant leurs fonctions au sein du pouvoir organisateur ;
- toute personne remplissant les conditions d'accès à la fonction.

Annexes :

- Annexe 1 : Conditions d'accès à la fonction
- Annexe 2 : Profil de fonction établi par le Pouvoir organisateur¹.

¹ Ce profil doit répondre aux exigences de l'article 5, § 2 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement. Un profil-type de la fonction de directeur d'école est fixé par l'AGCF du XXXX portant exécution de l'article 5, § 1er du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement.

ANNEXE I : Conditions d'accès à la fonction

Les conditions légales d'accès à la fonction sont :

○ Il s'agit d'un premier appel :

- 1° être porteur d'un titre du niveau supérieur du 1^{er} degré au moins² ;
- 2° être porteur d'un titre pédagogique³ ;
- 3° compter une ancienneté de service de trois ans au sein de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française ;
- 4° avoir répondu à l'appel à candidatures.

Les candidats reconnus comme éligibles à une fonction de directeur par la Commission de valorisation de l'expérience dans l'enseignement⁴ ne sont pas concernés par les conditions précitées mais par les conditions suivantes :

- 1° jouir des droits civils et politiques ;
- 2° satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique ;
- 3° être de conduite irréprochable ;
- 4° satisfaire aux lois sur la milice ;
- 5° avoir répondu à l'appel à candidatures.

⊗ Il s'agit d'un second appel et le PO n'a pas reçu de candidature valable après un premier appel (la condition d'ancienneté de 3 ans n'est plus à remplir) :

- 1° jouir des droits civils et politiques ;
- 2° satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique ;
- 3° être de conduite irréprochable ;
- 4° satisfaire aux lois sur la milice ;
- 5° être porteur d'un titre du niveau supérieur du 1^{er} degré au moins² ;
- 6° être porteur d'un titre pédagogique³ ;
- 7° avoir répondu à l'appel à candidatures.

! Les conditions 5° et 6° ne doivent pas être remplies si la Commission de valorisation de l'expérience dans l'enseignement a reconnu le candidat comme éligible à une fonction de directeur.

² Dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, les membres du personnel enseignant des disciplines pour lesquelles n'existe pas de formation délivrant un titre de niveau supérieur du 1^{er} degré, peuvent être admis au stage pour autant qu'ils soient porteurs d'un des titres visés aux articles 105 à 108 point a) ou b) du décret du 2 juin 1998 organisant l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française

³ Constituant un titre de capacité tel que défini à l'article 100 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement.

⁴ Commission visée à l'article 29 du décret du 2 février 2007 précité.

Référentiel des responsabilités

1° En ce qui concerne la production de sens

1. Le directeur/la directrice explicite régulièrement aux acteurs de l'école quelles sont les valeurs sur lesquelles se fonde l'action pédagogique et éducative, développée au service des élèves, dans le cadre du projet du pouvoir organisateur et donne ainsi du sens à l'action collective et aux actions individuelles, en référence à ces valeurs ainsi qu'aux missions prioritaires et particulières du système éducatif de la Communauté française.
2. Le directeur/la directrice incarne les valeurs fondant l'action pédagogique et éducative, les finalités et objectifs visés dans l'école.

2° En ce qui concerne le pilotage stratégique et opérationnel global de l'école

1. Dans l'enseignement maternel et dans l'enseignement obligatoire, le directeur/la directrice est le/la garant(e) des projets éducatif et pédagogique du pouvoir organisateur, définis dans le respect des finalités et des missions prioritaires et particulières du système éducatif de la Communauté française.
2. Dans l'enseignement maternel et dans l'enseignement obligatoire, en tant que leader pédagogique et éducatif, le directeur/la directrice pilote la co-construction du projet d'établissement et du plan de pilotage de l'école, en menant à bien le processus de contractualisation y afférant ainsi que la mise en œuvre collective du contrat d'objectifs (ou le cas échéant, le protocole de collaboration).
3. Le directeur/la directrice assume l'interface entre le pouvoir organisateur et l'ensemble des acteurs de l'école.
4. Le directeur/la directrice participe, avec les acteurs de l'école, à la co-construction de la culture d'école et/ou la développer en cohérence avec les valeurs du système éducatif et celles du pouvoir organisateur.
5. Le directeur/la directrice pilote la co-construction avec les acteurs de l'école du projet d'établissement et sa mise en œuvre collective.
6. Le directeur/la directrice favorise une réflexion stratégique et prospective sur le devenir de l'école.
7. Le directeur/la directrice fait de l'école une organisation apprenante et y encourage l'innovation, notamment didactique et pédagogique.

3° En ce qui concerne le pilotage des actions et des projets pédagogiques

1. Le directeur/la directrice assure le soutien et l'accompagnement du parcours scolaire de chacun des élèves et leur orientation positive.
2. Le directeur/la directrice favorise un leadership pédagogique partagé.
3. Le directeur/la directrice assure le pilotage pédagogique de l'établissement.
4. Dans le cadre du pilotage pédagogique de l'établissement, le directeur/la directrice met en place des régulations constantes et des réajustements à partir d'évaluations menées sur base des indicateurs retenus.

5. Le directeur/la directrice assure la collaboration de l'équipe éducative avec le Centre psycho-médico-social.
6. Le directeur/la directrice coopère avec les acteurs et les instances institués par la Communauté française et par sa Fédération de pouvoirs organisateurs ou son pouvoir organisateur.
7. Le directeur/la directrice représente le pouvoir organisateur auprès des services du Gouvernement et du service général de l'Inspection.

4° En ce qui concerne la gestion des ressources et des relations humaines

1. Le directeur/la directrice organise les services de l'ensemble des membres du personnel, coordonne leur travail, fixe les objectifs dans le cadre de leurs compétences et des textes qui régissent leur fonction. Il/elle assume, en particulier, la responsabilité pédagogique et administrative de décider des horaires et attributions des membres du personnel enseignant.
2. Dans l'enseignement maternel et dans l'enseignement obligatoire, le directeur/la directrice développe avec l'équipe éducative une dynamique collective et soutient le travail collaboratif dans une visée de partage de pratiques et d'organisation apprenante.
3. Le directeur/la directrice collabore avec le pouvoir organisateur pour construire une équipe éducative et enseignante centrée sur l'élève, son développement et ses apprentissages.
4. Le directeur/la directrice soutient le développement professionnel des membres du personnel.
5. Le directeur/la directrice accompagne les équipes éducatives dans les innovations qu'elles mettent en œuvre et le changement.
6. Le directeur/la directrice veille à l'accueil et à l'intégration des nouveaux membres du personnel ainsi qu'à l'accompagnement des personnels en difficulté.
7. Le directeur/la directrice peut être le/la représentant(e) du pouvoir organisateur auprès des Services du Gouvernement et en réfère au pouvoir organisateur pour toute prise de décision.
8. Le directeur/la directrice peut nouer des contacts avec le monde économique et socioculturel local de même qu'avec des organismes de protection de la jeunesse, d'aide à l'enfance et d'aide à la jeunesse.
9. Le directeur/la directrice participe, le cas échéant avec le pouvoir organisateur, aux procédures de recrutement des membres du personnel.
10. Le directeur/la directrice évalue les membres du personnel et en rend compte au pouvoir organisateur.
11. Dans le cadre du soutien au développement professionnel, individuel et collectif, des membres du personnel, le directeur/la directrice :
 - construit un plan de formation collectif pour l'établissement à approuver par le pouvoir organisateur ;
 - les motive et les accompagne (en particulier les enseignants débutants) ;
 - mène avec eux des entretiens de fonctionnement ;
 - valorise l'expertise des membres du personnel ;
 - soutient leurs actions tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'école ;
 - permet aux membres du personnel l'expérimentation de nouvelles pratiques professionnelles, dans le respect du projet pédagogique du pouvoir organisateur.

12. Le directeur/la directrice stimule l'esprit d'équipe.
13. Le directeur/la directrice met en place une dynamique collaborative favorisant le partage, la concertation, et la construction collective.
14. Le directeur/la directrice renforce la démocratie scolaire en impliquant les acteurs de l'école dans la construction et la régulation du vivre ensemble.
15. Le directeur/la directrice développe dans l'école les conditions d'un climat relationnel positif et du respect mutuel.
16. Le directeur/la directrice assure les relations de l'école avec les élèves, les parents et les tiers ; dans ce cadre, il/elle développe l'accueil et le dialogue.
17. Le directeur/la directrice veille à une application juste et humaine aux élèves du règlement d'ordre intérieur et des éventuelles sanctions disciplinaires.
18. Le directeur/la directrice prévient et gère les conflits, en faisant appel, le cas échéant, à des ressources externes. Il/elle a l'obligation de tenir informé le pouvoir organisateur de tout problème qui surviendrait au sein de l'établissement et qui pourrait avoir un impact sur la bonne organisation/gestion de l'établissement scolaire ou sur le pouvoir organisateur.

5° En ce qui concerne la communication interne et externe

1. Le directeur/la directrice recueille et fait circuler de l'information en la formulant de manière adaptée et au moyen des dispositifs adéquats à l'attention, respectivement, du pouvoir organisateur, des membres du personnel, des élèves, et s'il échet, des parents et des agents du Centre psycho-médico-social, ainsi qu'en tant qu'interface, avec les partenaires et interlocuteurs extérieurs.
2. Le directeur/la directrice gère la communication extérieure de l'établissement, dans la limite des délégations qui lui ont été données.

6° En ce qui concerne la gestion administrative, financière et matérielle de l'école

1. Le directeur/la directrice veille au respect des dispositions légales et réglementaires.
2. Le directeur/la directrice assure la gestion du budget pour lequel il/elle a reçu délégation, en vue de parvenir à un fonctionnement optimal de l'école et à la réalisation de ses objectifs.
3. Le directeur/la directrice objective les besoins de l'école en infrastructures et en équipement pédagogique, technique et informatique nécessaires à son fonctionnement ; il/elle en informe le pouvoir organisateur.
4. Le directeur/la directrice assure la gestion et l'entretien des bâtiments, des infrastructures et des équipements scolaires, pour lesquels il/elle a reçu délégation en concertation avec le pouvoir organisateur.

7° En ce qui concerne la planification et gestion active de son propre développement professionnel

1. Le directeur/la directrice s'enrichit continuellement de nouvelles idées, compétences et connaissances.
2. Le directeur/la directrice a des entretiens de fonctionnement au moins une fois par an avec le pouvoir organisateur ou les délégués de celui-ci, en référence à sa lettre de mission et à son auto-évaluation.

3. Le directeur/la directrice auto-évalue régulièrement son fonctionnement professionnel et en tire de nouvelles lignes d'action ou de comportement.

Liste des compétences comportementales et techniques attendues

Légende des niveaux de maîtrise des compétences :

- 1° Niveau de maîtrise (A): aptitude à acquérir la compétence non maîtrisée
- 2° Niveau de maîtrise (B): élémentaire
- 3° Niveau de maîtrise (C): intermédiaire
- 4° Niveau de maîtrise (D): avancé

1° En ce qui concerne les compétences comportementales :

		<u>Niveau attendu^{5 6}</u>
1.	Être cohérent(e) dans ses principes, ses valeurs et son comportement, avoir le sens de l'intérêt général et respecter la dignité de la fonction.	D
2.	Être capable de fédérer des équipes autour de projets communs et de gérer des projets collectifs.	C
3.	Être capable d'accompagner le changement.	C
4.	Être capable de prendre des décisions et de s'y tenir après avoir instruit la question à trancher et/ou au terme d'un processus participatif.	D
5.	Avoir une capacité d'observation objective et d'analyse du fonctionnement de son école en vue, le cas échéant, de dégager des pistes d'action alternatives.	C
6.	Avoir le sens de l'écoute et de la communication, être capable de manifester de l'empathie, de l'enthousiasme et de la reconnaissance.	B
7.	Connaître les missions prioritaires et particulières définies pour le système éducatif de la Communauté française, ses enjeux pédagogiques et éducatifs et y adhérer.	B
8.	Adhérer aux projets éducatif et pédagogique de son pouvoir organisateur et être à même de les porter loyalement.	D
9.	Être capable de déléguer.	C
10.	Être capable de prioriser les actions à mener.	D
11.	Savoir échanger, négocier et convaincre dans le respect de ses interlocuteurs.	C
12.	Maîtriser les techniques de la communication tant orale qu'écrite.	D
13.	Faire preuve d'assertivité.	C
14.	Savoir prendre du recul par rapport aux événements et prioriser ses propres activités.	C
15.	Savoir penser de manière innovante en apportant des idées novatrices et créatives.	B
16.	Faire preuve de maîtrise de soi, savoir gérer son stress et ses émotions.	C
17.	Être capable d'observer le devoir de réserve.	D

⁵ La liste des compétences comportementales et techniques attendues en vue de l'exercice de la fonction de directeur inclus dans le profil-type visé à l'article 5 §1 du décret du 2 février 2007 modifié fixant le statut des directeurs comprend, d'une part, la liste des compétences que les pouvoirs organisateurs sont tenus de reprendre dans les profils de fonction et, d'autre part, une liste de compétences fournie à titre indicatif, que les pouvoirs organisateurs peuvent utiliser ou compléter lorsqu'ils construisent un profil de fonction

⁶ AGF portant exécution de l'article 5 § 1er du décret précité mentionne, en son article 3, que le niveau de maîtrise des compétences comportementales et techniques est défini et évalué, notamment à partir d'entretiens, d'observations et de mises en situation, à l'entrée en fonction et en cours de carrière.

2° En ce qui concerne les compétences techniques :

		<u>Niveau attendu :</u>
1.	Avoir la capacité de lire et comprendre un texte juridique.	C
2.	Disposer de compétences pédagogiques et montrer un intérêt pour la recherche en éducation adaptée au niveau d'enseignement concerné.	D
3.	Être capable de gérer des réunions.	C
4.	Être capable de gérer des conflits.	C
5.	Être capable de piloter l'implémentation du numérique dans les dispositifs d'enseignement et de gouvernance, dans le cadre du développement de l'environnement numérique de son établissement et de l'enseignement en Communauté française ainsi que pouvoir utiliser les outils informatiques de base.	C

Condition complémentaire d'accès à la fonction

Réussir l'examen d'accès à la fonction dont le programme est le suivant :

Le programme de l'examen se divise en 3 épreuves distinctes :

Epreuve 1 : durée maximale 3 heures

Epreuve écrite consistant soit en un résumé et un commentaire critique d'une conférence ou d'un article sur un sujet lié à une problématique de l'enseignement au sens large, soit en une résolution d'un cas pratique en relation avec l'emploi de directeur d'école.

La correction par la commission de sélection portera sur la forme – compétences rédactionnelles (20 points) et sur le fond – compétences pédagogiques, techniques et d'analyse (30 points). Un minimum de 60% est requis pour obtenir la mention « favorable » pour la première épreuve écrite. L'obtention de la mention favorable/défavorable n'est pas éliminatoire.

Epreuve 2 : durée maximale 4 heures

Epreuve écrite portant sur :

- la législation relative à l'enseignement fondamental subventionné ;
- la nouvelle loi communale ;
- la gestion scolaire, y compris l'organisation de l'école ;
- les aspects pédagogiques liés à la vie scolaire et à la fonction de directeur d'école
- la capacité d'évaluer et de gérer l'équipe éducative et tout autre personnel de l'école.

Cette épreuve est cotée sur 50 points. Elle est considérée comme favorable si le candidat obtient 30/50. L'obtention de la mention favorable/défavorable n'est pas éliminatoire.

Epreuve 3 :

L'accès à cette épreuve peut être subordonné, sur décision du Collège des Bourgmestres et Echevins, à la présentation d'épreuves psychotechniques organisées par une institution désignée par celui-ci.

L'épreuve orale permettra à la commission de sélection de s'assurer que le candidat possède les compétences comportementales et techniques requises pour l'exercice de la responsabilité de directeur et sur la compatibilité du candidat avec le projet éducatif et pédagogique du pouvoir organisateur.

Récapitulatif des compétences qui seront investiguées à l'entretien :

Profil de compétence	Pondération
Motivation	/20
Compétences comportementales	
Être capable de prendre des décisions et de s'y tenir après avoir instruit la question à trancher et/ou au terme d'un processus participatif.	/20
Être capable de prioriser les actions à mener.	/20
Maîtriser les techniques de la communication orale.	/15
Être capable de fédérer des équipes autour de projets communs et de gérer des projets collectifs.	/14
Connaître les missions prioritaires et particulières définies pour le système éducatif de la Communauté française, ses enjeux pédagogiques et éducatifs et y adhérer.	/9
Compétences techniques	
Avoir la capacité de lire et comprendre un texte juridique.	/11
Disposer de compétences pédagogiques et montrer un intérêt pour la recherche en éducation adaptée au niveau d'enseignement concerné.	/16
Être capable de gérer des conflits.	/15
Total :	140 points

Cette épreuve est cotée sur 140 points. Elle est considérée comme favorable si le candidat obtient 84/140. L'obtention de la mention favorable/défavorable n'est pas éliminatoire.

A la fin des trois épreuves, le candidat est déclaré « apte » ou « inapte ». La commission de sélection établira un rapport classant les candidats et fournissant toutes les indications utiles pour motiver le classement. Ce rapport sera adressé au pouvoir organisateur qui, sur base de celui-ci, déterminera le candidat sélectionné. Ce dernier sera alors désigné en qualité de directeur stagiaire dans le respect du décret du 02.02.2007 tel que modifié par le décret du 14.03.2019.