

Appel à candidatures – Epreuve d’admission au stage – Fonctions de promotion de Délégués/Déléguées au Contrat d’objectifs – 20 postes à pourvoir

Type de circulaire¹	Circulaire informative	Validité	à partir du 25/02/2026
Documents à renvoyer	oui, pour le 13/03/2026		
Résumé	La présente circulaire a pour but de porter à votre connaissance l’appel à candidatures visant le recrutement pour l’admission au stage dans des emplois de fonctions de promotions de Délégués/Déléguées au Contrat d’objectifs, ainsi que les modalités et délais dans lesquels vous pourrez introduire votre demande		
Mots-clés	Appel, à candidatures, déclaration de vacance d’emploi, délégué au contrat d’objectifs, Service Général du Pilotage des Ecoles et des CPMS		

Établissements et pouvoirs organisateurs concernés

Réseaux d’enseignement	Wallonie-Bruxelles Enseignement Ens. officiel subventionné	Ens. libre subventionné Libre confessionnel Libre non confessionnel
Unités d’enseignement	Maternel ordinaire Primaire ordinaire Secondaire ordinaire Secondaire en alternance (CEFA) Maternel spécialisé Primaire spécialisé Secondaire spécialisé Secondaire artistique à horaire réduit Enseignement pour adultes secondaire Enseignement pour adultes secondaire en alternance Enseignement pour adultes supérieur	Centres PMS Centres d’Auto-Formation Centres de Technologie Avancée (CTA) Centres de dépaysement et de plein air (CDPA) Centres techniques Homes d’accueil permanent Internats primaire ordinaire Internats secondaire ordinaire Internats prim. ou sec. spécialisé Internats supérieur Ecoles supérieures des Arts Hautes Ecoles

¹ Il existe actuellement quatre types de circulaire : la **circulaire urgente** (rouge), la **circulaire de rentrée** (bleu), la **circulaire d’instruction** (vert) et la circulaire informative (gris).

Signataire(s)

Madame la Ministre Valérie GLATIGNY

Personne(s) de contact concernant la circulaire

Nom, prénom	SG/DG/Service	Téléphone et email
CAYTAN Céline	Service général du Pilotage des Ecoles et des centres psychomédico-sociaux	age.dcodz@cfwb.be
GEHRENBECK Jérôme	Service général du Pilotage des Ecoles et des centres psychomédico-sociaux	age.dcodz@cfwb.be
LOUIS Aude	Service général du Pilotage des Ecoles et des centres psychomédico-sociaux	age.dcodz@cfwb.be

**Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Administration générale de l'Enseignement
Direction générale du Pilotage du Système éducatif
Service Général de Pilotage des écoles et CPMS**

**Appel à candidatures – Épreuve
d'admission au stage en vue du
recrutement de Délégués / Déléguées au
Contrat d'objectifs à titre définitif (20
postes à pourvoir) et de la constitution
d'une réserve de recrutement**

Mot d'introduction

Madame, Monsieur,

La présente circulaire vise à informer les candidats potentiels de l'ouverture d'un appel à candidatures pour le recrutement à **titre définitif de 20 postes** de délégués au contrat d'objectifs.

Ces recrutements interviennent afin de **pourvoir des emplois définitivement vacants** au sein du Service général de pilotage des écoles et des centres psychosociaux (SGPE). Ils permettront également la constitution **d'une réserve de recrutement** pour les 5 années à venir.

Pour rappel, le SGPE est garant du processus de contractualisation des plans de pilotage entre le Pouvoir Régulateur et les Pouvoirs Organisateurs des écoles, levier essentiel pour l'amélioration du système éducatif.

Les recrutements visés par la présente circulaire sont organisés conformément au décret du 13 septembre 2018 portant création du Service général de pilotage des écoles et des centres psychosociaux et fixant le statut des directeurs de zone et des délégués au contrat d'objectifs, ainsi qu'à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 24 octobre 2025 relatif à l'épreuve d'admission au stage donnant accès aux fonctions de directeur de zone et de délégué au contrat d'objectifs en application des articles 10, alinéa 2, 14, §3, 16, alinéas 2 et 3, et 20, alinéas 3 et 5 dudit décret.

Les candidats qui remplissent les conditions visées à l'article 14 du décret auront accès à **une épreuve d'admission au stage qui comprend une partie écrite et une partie orale**.

Les informations concernant le processus de recrutement sont disponibles dans la présente circulaire ainsi que dans les documents fournis en annexe. Cet appel public à candidatures a, par ailleurs, été publié sur le site « enseignement.be » ainsi que sur nos réseaux sociaux officiels.

Je vous remercie pour votre collaboration et vous prie de recevoir, Madame, Monsieur, mes salutations les meilleures.

Valérie GLATIGNY
Ministre de l'Éducation



Table des matières

Mot d'introduction.....	2
Table des matières	3
Documents à renvoyer.....	4
Personnes à contacter.....	5
Description des postes à pourvoir.....	6
1.1. Nature des postes à pourvoir.....	6
1.2. Contenu de la fonction à pourvoir.....	6
1.3. Rémunérations et avantages.....	8
Conditions d'accès.....	9
1.1. Conditions d'accès de base pour les postes de DCO.....	9
1.2. Conditions d'accès spécifiques pour les postes de DCO.....	10
1) Pour les candidats titulaires d'une fonction dans l'enseignement subventionné ou organisé par la Communauté française.....	10
2) Pour les candidats non titulaires d'une fonction dans l'enseignement subventionné ou organisé par la Communauté française.....	10
Modalités de candidatures et processus de recrutement.....	11
1.1. Modalités de candidatures.....	11
1.2. Processus de recrutement.....	12
Annexes.....	15



Documents à renvoyer

Document	Destinataire	Date limite de réception
<p>La plupart des informations requises pour vérifier que le candidat rencontre les conditions d'admission seront collectées électroniquement par la complétion d'un formulaire en ligne via le lien suivant :</p> <p>https://form.jotform.com/260283227823355</p> <p>Sous peine d'irrecevabilité de la candidature, le dossier de candidature contient notamment :</p> <p>1° un extrait de casier judiciaire (modèle 2), daté de 6 mois maximum à la date de remise du document ;</p> <p>2° le cas échéant, pour les MDP enseignant, une attestation relative à l'état du dossier disciplinaire du candidat pour les 5 années précédentes, et émanant de chaque pouvoir organisateur au sein duquel il a effectué des prestations au cours des 5 années précédentes ;</p> <p>3° le ou les groupement(s) de zones pour le(s)quel(s) le candidat postule.</p> <p>Ces pièces jointes seront à insérer en format .pdf</p>		13/03/2026



Personnes à contacter

➤ **Direction d'appui de la Direction générale du Pilotage du Système éducatif**

Identité	Fonction	Matière	Coordonnées
CAYTAN Céline	Attachées	SGPE	age.dcodz@cfwb.be
GEHRENBECK Jéromine			
LOUIS Aude			

Description des postes à pourvoir

1.1. Nature des postes à pourvoir

Actuellement, le SGPE dispose de 20 postes définitivement vacants situés dans les groupements de zones suivants :

- a) Brabant wallon (aucun poste) et Bruxelles (**9 postes**) ;
- b) Hainaut centre (**2 postes**) et Wallonie picarde (**1 poste**) ;
- c) Hainaut sud (**1 poste**), Luxembourg (**1 poste**) et Namur (aucun poste) ;
- d) Huy-Waremme (aucun poste), Verviers (**2 postes**) et Liège (**4 postes**).

Ces postes sont ouverts dans le cadre d'un recrutement pour l'admission au stage dans des emplois des fonctions de promotion de Délégué au contrat d'objectifs au sein du Service général de Pilotage des Écoles et des Centres psycho-médico-sociaux.

Résidences administratives par zone

La résidence administrative des DZ et des DCO est fixée comme suit :

- 1° Brabant Wallon : Avenue Robert Schuman 82, 1400 Nivelles ;
- 2° Bruxelles : Avenue du Port 16, 1080 Bruxelles ;
- 3° Hainaut Centre : Avenue Abel Dubois 16, 7000 Mons ;
- 4° Hainaut Sud : Boulevard Audent 14, 6000 Charleroi ;
- 5° Huy-Waremme : Rue des Guillemins 26, 4000 Liège (Espace Guillemins) ;
- 6° Liège : Rue des Guillemins 26, 4000 Liège (Espace Guillemins) ;
- 7° Luxembourg : Avenue de la Toison d'Or 94, 6900 Marche-en-Famenne ;
- 8° Namur : Route de Louvain-La-Neuve 4, 5001 Belgrade ;
- 9° Verviers : Rue des Guillemins 26, 4000 Liège (Espace Guillemins) ;
- 10° Wallonie picarde : Rue du Progrès 4, 7522 Marquain.

Conformément à l'article 13 du Décret, les personnes introduisent leur candidature à l'épreuve d'admission au stage en indiquant **via le formulaire en ligne** un ou plusieurs groupements de zones pour lesquels ils se portent candidats et à classer ceux-ci, le cas échéant, **par ordre de préférence**.

1.2. Contenu de la fonction à pourvoir

Les articles 7 à 9 du décret du 13 septembre 2018 et les articles 1.5.2-1 à 1.5.2-22 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire reprennent les missions des DCO.

Par ailleurs, la Fédération Wallonie-Bruxelles a publié une vidéo suivant une déléguée au contrat d'objectifs dans le cadre de ses différentes missions : [Une journée dans la vie d'une déléguée aux contrats d'objectifs \(DCO\)](#).

Le profil de compétence des DCO est également joint en annexe.

1) Quelles sont les missions d'un DCO ?

Les Directeurs de zone (DZ) et les Délégués au contrat d'objectifs (DCO) contractualisent les plans de pilotage des écoles. En effet, depuis 2019, chaque école de l'enseignement obligatoire (ordinaire et spécialisé) élabore de manière collective un plan de pilotage qui, une fois signé, devient un contrat d'objectifs. Ce contrat contient les priorités sur lesquelles l'école a choisi de travailler pour les 6 prochaines années. Il reprend aussi toutes les actions qui vont leur permettre d'atteindre leurs objectifs.

Les DZ et les DCO contractualisent aussi les objectifs des Pôles Territoriaux et définissent les objectifs des écoles en dispositif d'ajustement. À l'avenir, ils contractualiseront aussi les objectifs des Centre PMS.

Les DZ et les DCO collaborent avec d'autres services de l'administration pour construire et améliorer leurs procédures de travail. Ils sont également actifs dans les travaux du Pacte pour un Enseignement d'excellence.

Les DZ et les DCO organisent également, en collaboration avec le Service Général de l'Inspection, la distribution des épreuves externes certificatives (CE1D – CESS). Ils coorganisent avec le SGI la passation et la correction des épreuves du certificat d'étude de base (CEB).

2) Où travaillent les DCO ?

Ce service est présent au cœur des 10 zones de la FW-B afin de rapprocher les écoles et le Pouvoir Régulateur. Chaque zone possède son propre bureau. Ils sont situés à Bruxelles, Nivelles (Brabant wallon), Mons (Hainaut centre), Marquain (Wallonie picarde), Charleroi (Hainaut sud), Marche-en-Famenne (Luxembourg), Namur et Liège (pour les zones de Huy-Waremme, de Verviers et de Liège).

Toutefois, selon les besoins, ils peuvent être autorisés par le Délégué coordonnateur et selon les modalités qu'il détermine avec le DZ concerné, à effectuer des missions au sein d'une autre zone.

Les DCO et les DZ travaillent à la fois dans leur bureau, en école et à domicile (télétravail).

3) Comment travaillent les DCO ?

Les DZ et les DCO contractualisent les plans de pilotage en réalisant une analyse des informations disponibles (chiffres et documents). Les DCO rencontrent les responsables du Pouvoir Organisateur, les directions et les enseignants en école pour échanger à propos de la situation de l'école et du plan de pilotage proposé.

Les DZ et les DCO collaborent en permanence pour garantir l'efficacité, l'efficience et l'équité de traitement. Ils réfléchissent aussi régulièrement sur leurs outils et leurs pratiques.

4) Qui sont les interlocuteurs des DCO ?

Les Directions, les enseignants, les Pouvoirs Organisateurs et les Fédérations de Pouvoirs Organisateurs et WBE sont les partenaires au quotidien des DCO et des DZ. Ils coopèrent fréquemment avec d'autres services de l'administration et du Gouvernement pour mettre en place une nouvelle Gouvernance du système éducatif.

5) Depuis quand ces fonctions existent-elles ?

La fonction de DCO est apparue dans le paysage éducatif de la FW-B à l'occasion de l'adoption du décret du 13 septembre 2018. Le Service Général du Pilotage des Écoles et des CPMS a été concrétisé en avril 2019 après l'admission en stage des premiers DCO.

6) Dans quel cadre les DCO sont-ils apparus ?

Le Pacte pour un Enseignement d'excellence a lancé une série de réformes coordonnées. L'objectif est d'améliorer le système éducatif. La nouvelle gouvernance du système éducatif fait partie de ces nouvelles façons de repenser les écoles.

La volonté est de renforcer la responsabilité et l'autonomie des écoles (et dans le futur de chaque CPMS). Il s'agit aussi de renforcer la collaboration des équipes éducatives.

Le plan de pilotage est validé par le DZ et le DCO. Il devient un Contrat d'Objectifs, qui va guider l'action collective des équipes pendant 6 années.

1.3. Rémunérations et avantages

1) Échelles barémiques

a) Porteur d'un diplôme de master

Échelle barémique : 475 (code ETNIC 514)

Traitement annuel (indexé au 01/04/2024) :

- Brut indexé avec une ancienneté de 2 ans : 67.581 €

- Brut indexé maximum : 98.198 €

b) Porteur d'un autre titre

Échelle barémique : 275 (code ETNIC 508)

Traitement annuel (indexé au 01/04/2024) :

- Brut indexé avec une ancienneté de 2 ans : 59.417 €

- Brut indexé maximum : 86.137 €

Le DZ bénéficie, durant la période de sa nomination à titre définitif ou sa désignation à titre provisoire, d'une allocation annuelle de 9.500 € indexés, liquidée mensuellement.

2) Avantages

- Pécule de vacances et allocation de fin d'année ;
- Gratuité des transports en commun pour les déplacements domicile - bureau;
- Indemnité vélo ;
- Remboursement des frais (déplacement avec le véhicule personnel lors des missions, frais de séjour, ...) conformément à l'AGCF du 22 mai 2019 portant exécution des articles 3, § 2, alinéas 3 et 5, 5, § 2, 7, § 2, 26, et 144, § 4, du décret du 13 septembre 2018 portant création du Service général de Pilotage des Écoles et centres psycho-médico-sociaux et fixant le statut des directeurs de zone et délégués au contrat d'objectifs ;
- Télétravail possible à maximum 50% (avec accord de la hiérarchie) ;
- Indemnité forfaitaire de télétravail.

3) Congés annuels de vacances

Conformément à l'article 103 du décret du 13 septembre 2018 portant création du service général de pilotage des écoles et centres psycho-médico-sociaux et fixant le statut des directeurs de zone et délégués au contrat d'objectifs, les DZ et DCO bénéficient de 32 jours

minimum de congé annuel de vacances, pour un temps plein, (variables en fonction de l'âge), dont un minimum de dix jours ouvrables doit être pris, entre le 1^{er} juillet et le 31 août inclus, à la convenance du membre du personnel, compte tenu des exigences du bon fonctionnement du Service général (les jours de congé restants seront pris à la meilleure convenance du membre du personnel, pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas).

Les membres du personnel bénéficient d'un congé de vacances annuelles complémentaire, à hauteur d'un jour supplémentaire par an à partir de 55 ans.

En plus du congé annuel de vacances, tous les membres du personnel bénéficient, indépendamment de leur âge, des jours de congé de compensation accordés au personnel des Services du Gouvernement (dont une dispense de service entre Noël et le nouvel an).

Conditions d'accès

1.1. Conditions d'accès de base pour les postes de DCO

Pour pouvoir postuler dans une fonction de DCO à titre provisoire, le candidat doit avoir introduit sa candidature dans les formes et délais requis et remplir les conditions suivantes :

1° être belge ou ressortissant d'un État faisant partie de l'Espace économique européen ou de la Suisse ou disposer d'un titre de séjour et d'un permis de travail valides ;

2° être de conduite irréprochable ;

3° jouir des droits civils et politiques ;

4° avoir satisfait aux lois sur la milice ;

5° satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique ;

6° être a minima titulaire d'un grade académique de bachelier au sens du décret du 07 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études ;

7° être titulaire d'une fonction dans l'enseignement subventionné ou organisé par la Communauté française ;

8° compter une ancienneté de service de sept ans au moins ;

9° ne pas avoir encouru une sanction ou une peine disciplinaire au cours des cinq années précédentes ;

10° ne pas avoir été démis de ses fonctions en application des articles 65, §1er, 75, §1er, 90, §1er, ou 96 ;

Toute personne ne répondant pas aux conditions visées aux points 7° et 8° ou à l'une d'entre elles, peut également s'inscrire pour autant qu'elle remplisse, dès la date de l'introduction de sa demande de participation, les conditions prévues aux points 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6° et 10°.

1.2. Conditions d'accès spécifiques pour les postes de DCO

1) Pour les candidats titulaires d'une fonction dans l'enseignement subventionné ou organisé par la Communauté française

- une expérience significative dans un des domaines visés par les missions de délégué au contrat d'objectifs, soit en matière d'audit, d'analyse systémique, d'analyse de variables/indicateurs, de formation ou d'accompagnement d'adultes.

Peut également s'inscrire le membre du personnel exerçant une fonction de rang 1 ou de rang 2 dans une Haute École, qui répond aux conditions visées au paragraphe 1er, alinéa 1er, et qui a acquis l'ancienneté de service visée à l'alinéa 1er, 8°, dans l'enseignement fondamental, maternel, primaire, secondaire, de promotion sociale ou artistique organisé ou subventionné par la Communauté française.

2) Pour les candidats non titulaires d'une fonction dans l'enseignement subventionné ou organisé par la Communauté française

- Le candidat devra faire preuve d'une expérience professionnelle utile de sept ans au moins dont trois ans au moins en matière d'audit, d'analyse systémique, d'analyse de variables / indicateurs, de formation ou d'accompagnement d'adultes.
- Dans sa demande de participation, le candidat détaille son expérience professionnelle antérieure et expose les raisons pour lesquelles elle est utile pour l'exercice d'une fonction de délégué au contrat d'objectifs. L'utilité de l'expérience professionnelle du candidat est évaluée par le jury.
- Lorsque le candidat est membre d'autres personnels sous statut soumis à un régime disciplinaire, il doit, en outre, remplir la condition prévue au paragraphe 1er, 9°.

L'ensemble de ces conditions sont reprises à l'article 14 du Décret.

Modalités de candidatures et processus de recrutement

1.1. Modalités de candidatures

Les candidats doivent introduire leur candidature à l'épreuve d'admission au stage pour la fonction de Délégué au contrat d'objectifs (DCO) via un formulaire électronique de candidature via lien suivant :

<https://form.jotform.com/260283227823355>

Après avoir envoyé le formulaire, le candidat recevra un email de confirmation accusant la bonne réception de son dossier de candidature.

Le dépôt des candidatures sera clôturé le 13 mars à minuit.

Sous peine **d'irrecevabilité** de la candidature, le dossier de candidature contient notamment :

- 1° un extrait de casier judiciaire (modèle 2), daté de 6 mois maximum à la date de remise du document ;
- 2° le cas échéant, pour les MDP enseignant, une attestation relative à l'état du dossier disciplinaire du candidat pour les 5 années précédentes, et émanant **de chaque pouvoir organisateur** au sein duquel il a effectué des prestations **au cours des 5 années précédentes** ;
- 3° le ou les groupement(s) de zones pour le(s)quel(s) le candidat postule.

Ces pièces seront à joindre en format.pdf.

1.2. Recevabilité de la candidature

Seules les candidatures complétées via le formulaire électronique en ligne et envoyées via pour le **13 mars 2026** seront recevables.

Sous peine d'irrecevabilité de la candidature, le dossier de candidature contient notamment :

- 1° un extrait de casier judiciaire (modèle 2), daté de 6 mois maximum à la date de remise du document ;
- 2° le cas échéant, pour les MDP enseignant, une attestation relative à l'état du dossier disciplinaire du candidat pour les 5 années précédentes, et émanant **de chaque pouvoir organisateur** au sein duquel il a effectué des prestations **au cours des 5 années précédentes** ;
- 3° le ou les groupement(s) de zones pour le(s)quel(s) le candidat postule

Si vous ne pouvez pas joindre ces documents à votre formulaire, veuillez le faire parvenir pour le 18 mars 2026, à l'adresse age.dcodz@cfwb.be (un accusé de réception vous sera adressé dans les 5 jours).

À défaut pour ces documents d'avoir été reçus par l'Administration pour le 18 mars au plus tard, les formulaires remplis par les candidats dans le cadre du volet écrit de l'épreuve d'admission au stage ne seront pas pris en compte, conformément à l'article 3, §2 de l'AGCF du 24 octobre 2025.

1.3. Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)

Dans le cadre de votre candidature à un poste au sein du Service Général des Ecoles et des CPMS, les données personnelles que vous nous transmettez sont collectées et traitées dans le strict respect du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Le traitement de vos données repose sur les principes suivants :

- Consentement explicite : en soumettant votre candidature, vous consentez expressément à ce que vos données soient utilisées uniquement aux fins de gestion du recrutement.
- Minimisation des données : seules les informations strictement nécessaires à l'évaluation de votre candidature sont collectées.
- Durée de conservation : vos données seront conservées pendant une durée ne dépassant pas les 24 mois à compter de la clôture du processus de recrutement.
- Droits des personnes : vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, d'effacement, de limitation du traitement et, le cas échéant, de retrait de votre consentement à tout moment. Vous pouvez exercer ces droits en contactant le délégué à la protection des données (DPD) à l'adresse suivante : protectiondesdonnees@cfwb.be

1.4. Processus de recrutement

À l'issue de l'examen par le jury de la recevabilité de sa candidature, le candidat se verra adresser, par voie électronique, une convocation l'invitant à la partie écrite de l'épreuve d'admission au stage dans laquelle lui sera indiqué le lieu et confirmée l'heure de passation.

Ces informations seront communiquées aux candidats dans un délai de 10 jours ouvrables minimum avant le jour de passation.

a) Partie écrite :

La partie écrite de l'épreuve devrait être organisée dans la seconde moitié du mois de mai. Les lieux envisagés pour la passation de cette épreuve sont : Bruxelles, Mons, Charleroi, Namur et Liège.

Conformément à l'article 16 du Décret, la partie écrite de l'épreuve se présente sous la forme d'un questionnaire à choix multiples comportant des questions théoriques. Les points sont octroyés en cas de réponses correctes données par le candidat.

Après correction du volet écrit de l'épreuve, les résultats seront notifiés aux candidats par voie électronique et les candidats les mieux classés convoqués par cette même voie électronique pour le volet oral de l'épreuve. Seront admis à la partie orale de l'épreuve devant le jury **les candidats les mieux classés à concurrence d'un nombre correspondant au nombre de postes à pourvoir multiplié par trois (soit 60)**.

La partie écrite de l'épreuve porte sur les compétences spécifiques et techniques précisées aux points 1), a), 1), b), 1), d), et 2), a), des compétences attendues dès l'entrée en stage du délégué au contrats d'objectifs visées à l'annexe 1 de la présente circulaire.

Vous trouverez ci-dessous les éléments sur lesquels portera l'épreuve écrite.

1) Compétences spécifiques requises pour débiter dans la fonction

a. Connaissances élémentaires et compréhension des enjeux et modalités de mise en œuvre du Pacte pour un Enseignement d'Excellence ; adhésion à ces enjeux

b. Connaissances générales élémentaires du système éducatif de la Fédération Wallonie-Bruxelles (la liste des textes a été définie légalement) :

- la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement ;
- le décret « Missions » du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre,
- les Livres 1er, 2 et 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire (en ce compris les chapitres portant sur les missions de l'enseignement, le pilotage des écoles, la neutralité, l'inscription en 1ère secondaire, le parcours des élèves dans le tronc commun, etc.),
- le décret du 22 juin 2023 relatif à la gouvernance de l'offre d'options de base groupées dans l'enseignement secondaire qualifiant de plein exercice et en alternance
- le décret du 14 mars 2019 relatif à l'organisation du travail des membres du personnel de l'enseignement et octroyant plus de souplesse organisationnelle aux Pouvoirs organisateurs ;

d. Connaissances générales élémentaires du fonctionnement d'un établissement scolaire (notamment à partir des principaux textes qui régissent l'organisation scolaire : modes de subventionnement ; d'utilisation du capital période et du NTPP) :

- Décret portant organisation de l'enseignement maternel et primaire ordinaire et modifiant la réglementation de l'enseignement du 13 juillet 1998
- Décret du 29 juillet 1992 portant organisation de l'enseignement secondaire de plein exercice
- Décret du 30 juin 1998 visant à assurer à tous les élèves des chances égales d'émancipation sociale, notamment par la mise en œuvre de discriminations positives tel que modifié par le décret du 12 décembre 2008 favorisant l'organisation du premier degré et prenant diverses mesures en matière d'enseignement
- Décret du 3 mars 2004 organisant l'enseignement spécialisé

- Décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement

2) Compétences techniques requises pour débiter dans la fonction

a. Compétences élémentaires en matière d'analyse systémique

b) Partie orale :

La partie orale de l'épreuve porte sur

- les compétences techniques précisées aux points 2), b), de l'annexe 1 : excellentes compétences de communication orale : s'exprimer oralement de manière claire et compréhensible et rapporter les informations de manière correcte
- sur les compétences génériques et comportementales : travailler en équipe, intégrer l'information et faire preuve de fiabilité précisées au point 3) des compétences attendues dès l'entrée en stage du délégué au contrat d'objectifs, visées à l'annexe 1 de la présente circulaire.

Le volet oral de l'épreuve consiste en un entretien avec le jury de 50 minutes, qui peut être précédé d'une période équivalente de préparation écrite.

c) Critères d'évaluation de l'épreuve d'admission

- Partie écrite de l'épreuve d'admission

Les critères d'évaluation sont les suivants :

- 1) maîtrise des connaissances spécifiques visées au point 1) a) : 20 points ;
- 2) maîtrise des connaissances spécifiques visées au point 1) b) : 20 points ;
- 3) maîtrise des connaissances spécifiques visées au point 1) d) : 10 points ;
- 4) maîtrise de la compétence technique visée au point 2) a) : 20 points.

La note finale de l'épreuve écrite est ramenée sur un total de 50 points.

- Partie orale de l'épreuve

Les critères d'évaluation sont les suivants :

- 1° maîtrise des compétences techniques de communication orale visées au point 2) b) : 10 points ;
 - 2° maîtrise des compétences génériques et comportementales visées au point 3) :
- a) Travailler en équipe : 15 points ;
 - b) Intégrer l'information : 15 points ;
 - c) Faire preuve de fiabilité : 10 points.

La note finale de l'épreuve orale est ramenée sur un total de 50 points.

Les entretiens oraux auront lieu à partir de juin 2026.

- Classement des candidats et admission au stage

Un classement des candidats sera établi sur la base des résultats obtenus à la suite de l'entretien oral. La partie écrite de l'épreuve est évaluée sur 50 points de même que la partie orale.

Pour être pris en considération dans le classement général, **un candidat doit obtenir un minimum de 60 points sur le total de 100 points de l'épreuve.**

Deux classements sont établis : un classement général de tous les candidats et un classement par groupement de zone choisi.

Le Gouvernement procède à l'admission au stage des candidats les mieux classés par groupement de zones.

Lorsque plusieurs emplois sont disponibles dans un même groupement de zones, le choix de la zone d'affectation est offert aux candidats dans l'ordre du classement pour ce groupement.

Les lauréats qui ne sont pas classés en ordre utile intègrent une réserve pour une durée de cinq ans.

Le stage de délégué au contrat d'objectifs a une durée de 2 ans et peut mener à une nomination à titre définitif à la fonction de délégué au contrat d'objectifs (voir articles 80 à 87 du décret).



Annexes

N°	Titre de l'annexe
1	Profil de compétences – DCO
2	Décret du 13 septembre 2018 portant création du Service général de pilotage des écoles et Centres psycho-médico-sociaux et fixant le statut des directeurs de zone et délégués au contrat d'objectifs
3	Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 24 octobre 2025 relatif à l'épreuve d'admission au stage donnant accès aux fonctions de directeur de zone et de délégué au contrat d'objectifs en application des articles 10, alinéa 2, 14, §3, 16, alinéas 2 et 3, et 20, alinéas 3 et 5, du décret du 13 septembre 2018 portant création du Service général de Pilotage des Ecoles et Centres psycho-médico-sociaux et fixant le statut des directeurs de zone et délégués au contrat d'objectifs

ANNEXES A LA CIRCULAIRE

Annexe n°2 à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française portant exécution des articles 3, § 2, alinéas 3 et 5, 5, § 2, 7, § 2, 26, et 144, § 4, du décret du 13 septembre 2018 portant création du Service général de Pilotage des Ecoles et Centres psycho-médico-sociaux et fixant le statut des directeurs de zone et délégués au contrat d'objectifs

« Annexe 2. – Profil de fonction du délégué au contrat d'objectifs »

- 1) Compétences spécifiques requises pour la fonction
 - a. Bonnes connaissances et compréhension des enjeux et modalités de mise en œuvre du Pacte pour un Enseignement d'excellence ; adhésion à ces enjeux ;
 - b. Bonnes connaissances générales du système éducatif de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la législation s'y référant;
 - c. Excellentes connaissances et compréhension des principaux outils de pilotage du système éducatif : les indicateurs de l'enseignement et les indicateurs compris dans un plan de pilotage / contrat d'objectifs ;
 - d. Bonnes connaissances générales du fonctionnement d'un établissement scolaire (notamment à partir des principaux textes qui régissent l'organisation scolaire : modes de subventionnement ; d'utilisation du Capital période et du NTPP) ;
- 2) Compétences techniques requises pour la fonction
 - a. Bonnes compétences élémentaires en matière d'analyse systémique ;
 - b. Excellentes compétences de communication orale et écrite : s'exprimer, tant par écrit qu'oralement, de manière claire et compréhensible et rapporter les informations de manière correcte ;
 - c. Bonnes compétences en utilisation des outils de la bureautique (notamment le traitement de texte, tableur).
- 3) Compétences génériques et comportementales requises pour la fonction

Vue d'ensemble du profil

	Gestion de l'information		Gestion des tâches		Gestion des collaborateurs		Gestion des relations		Gestion de son fonctionnement personnel			
		DCO		DCO		DCO		DCO		DCO		
1	Comprendre l'information		1	Exécuter des tâches		1	Partager son savoir-faire		Communiquer		Faire preuve de respect	C
2	Assimiler l'information		2	Structurer le travail		2	Soutenir	X	Ecouter activement	X	S'adapter	X
3	Analyser l'information		3	Résoudre des problèmes	X	3	Diriger des collaborateurs		Travailler en équipe	C	Faire preuve de fiabilité	C
4	Intégrer l'information	X	4	Décider		4	Motiver des collaborateurs		Agir de manière orientée service	C	Faire preuve d'engagement	
5	Innover		5	Organiser		5	Développer les compétences des des collaborateurs		Conseiller	X	Gérer le stress	C
6	Conceptualiser		6	Gérer le service		6	Souder des équipes		Influencer		S'auto-développer	X
7	Comprendre l'organisation		7	Gérer l'organisation		7	Diriger des équipes		Etablir des relations		Atteindre des objectifs	
8	Développer une vision		8	Piloter l'organisation		8	Inspirer		Construire des réseaux		S'impliquer dans l'organisation	

Légende:

X : Profil de base ; **C** : compétence clé.

Il est défini une compétence fixant le « profil de base » pour chacun des trois groupes de compétences « gestion de l'information », « gestion des tâches » et « gestion des collaborateurs ». Il est entendu que les compétences moins complexes, qui la précèdent dans le tableau, sont indispensables pour atteindre la compétence du profil de base.

Pour les groupes de compétences « gestion des relations » et « gestion de son comportement », il n'y a pas d'échelle de complexité. Il est défini une compétence fixant le profil de base et des compétences clés. Les compétences clés sont considérées comme cruciales et sont attendues de chaque délégué au contrat d'objectifs lors de l'exercice de sa fonction, de la réalisation de la mission et de la stratégie du service.

➤ Gestion de l'information

➤ Profil de base : Intégrer l'information

Définition:

Etablir des liens entre diverses données, concevoir des alternatives et tirer des conclusions adéquates.

➤ Gestion des tâches

➤ Profil de base : Résoudre des problèmes

Définition:

Traiter et résoudre les problèmes de manière autonome, chercher des alternatives et mettre en œuvre les solutions.

➤ Gestion des collaborateurs

➤ **Profil de base – Soutenir**

Définition:

Accompagner les autres, exercer un rôle de modèle pour eux et les soutenir dans leur fonctionnement quotidien.

➤ **Gestion des relations**

➤ **Compétence clé - Travailler en équipe (C):**

Définition:

Créer et améliorer l'esprit d'équipe en partageant ses avis et ses idées et en contribuant à la résolution de conflits entre collègues.

➤ **Compétence clé - Agir de manière orientée service (C):**

Définition:

Accompagner des acteurs internes et externes de manière transparente, intègre et objective, leur fournir un service personnalisé et entretenir des contacts constructifs.

➤ **Profil de base – Conseiller**

Définition:

Fournir des conseils à ses interlocuteurs et développer avec eux une relation de confiance basée sur son expertise.

➤ **Profil de base – Conseiller**

Définition:

Explorer, écouter et comprendre le message des autres et se mettre à leur place.

➤ **Gestion de son fonctionnement personnel**

➤ **Compétence clé - Faire preuve de respect (C)**

Définition :

Montrer du respect envers les autres, leurs idées et leurs opinions, accepter les procédures et les instructions.

➤ **Compétence clé - Faire preuve de fiabilité (C)**

Définition:

Agir de manière intègre, conformément aux attentes de l'organisation, respecter la confidentialité et les engagements et éviter toute forme de partialité.

➤ **Compétence clé – Gérer son stress (C)**

Définition :

Réagir aux stress en se focalisant sur le résultat, en contrôlant ses émotions et en adoptant une attitude constructive face à la critique.

➤ **S'auto-développer (C) :**

Définition :

Planifier et gérer de manière active son propre développement en fonction de ses possibilités, intérêts et ambition, en remettant en question de façon critique son propre fonctionnement et en s'enrichissant continuellement par de nouvelles idées et approches, compétences et connaissances.

➤ **Profil de base – S'adapter**

Définition :

Adopter une attitude souple face aux changements, et s'adapter aux circonstances changeantes et à des situations variées.

Vu pour être annexé à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française portant exécution des articles 3, § 2, alinéas 3 et 5, 5, § 2, 7, § 2, 26, et 144, § 4, du décret du 13 septembre 2018 portant création du Service général de Pilotage des Ecoles et centres psycho-médico-sociaux et fixant le statut des directeurs de zone et délégués au contrat d'objectifs.

Bruxelles, le 22 mai 2019.

Pour le Gouvernement de la Communauté française,

**Le Ministre-Président, en charge de l'Egalité des chances et des
Droits des femmes,**

Rudy DEMOTTE

La Ministre de l'Education

Marie-Martine SCHYNS

Décret portant création du Service général de pilotage des écoles et Centres psycho-médico-sociaux et fixant le statut des directeurs de zone et délégués au contrat d'objectifs

D. 13-09-2018

M.B. 09-10-2018

Modifications :

D. 10-01-2019 - M.B. 26-02-2019	D. 07-02-2019 - M.B. 07-03-2019
D. 14-03-2019 - M.B. 27-03-2019	D. 03-05-2019 - M.B. 01-07-2019
D. 09-12-2020 - M.B. 24-12-2020	D. 17-06-2021 - M.B. 30-07-2021
D. 19-07-2021 - M.B. 30-08-2021	D. 24-02-2022 - M.B. 12-04-2022
D. 18-04-2024 - M.B. 02-08-2024 (n° CDA 52644)	

ATTENTION : plusieurs erreurs ont été identifiées dans le décret du 18 avril 2024 (M.B. 02 août 2024). Une procédure de correction est actuellement en cours.

Le Parlement de la Communauté française a adopté et Nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit:

TITRE I^{er}. - Du service général de pilotage des écoles et des centres psycho-médico-sociaux

CHAPITRE I^{er}. - Dispositions générales

Complété par D. 10-01-2019 ; modifié par D. 17-06-2021 ; D. 24-02-2022

Article 1^{er}. - § 1^{er}. Le présent décret s'applique à l'enseignement fondamental, maternel, primaire, secondaire, ordinaire et spécialisé, de plein exercice ou en alternance, organisé ou subventionné par la Communauté française.

Il s'applique également aux centres psycho-médico-sociaux organisés ou subventionnés par la Communauté française.

§ 2. Pour l'application du présent décret, il y a lieu d'entendre par :

1° «le Service général» : le Service général du Pilotage des Ecoles et Centres psycho-médico-sociaux créé à l'article 3;

2° «le Délégué coordonnateur» : le délégué coordonnateur visé à l'article 3;

3° «le Directeur général» : le fonctionnaire général en charge de la Direction générale du Pilotage du Système Educatif;

4° «le Code»: le Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire; *[remplacé par D. 24-02-2022]*

5° «l'Institut interréseaux de la Formation professionnelle continue» : l'Institut interréseaux de la Formation professionnelle continue créé par l'article 25 du décret du 11 juillet 2002 relatif à l'Institut interréseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC); *[remplacé par D. 17-06-2021]*

6° «zones» : les zones telles que définies à l'article 1^{er} de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 15 mars 1993 fixant les obligations

de concertation entre les établissements dans l'enseignement secondaire de plein exercice;

7° «écoles» : les établissements d'enseignement [tels que visés à l'article 1.3.1-1, 23° du Code]¹;

8° «plan de pilotage» : le plan tel que défini à l'article 1.3.1-1, 45° /1 du Code; [modifié par D. 24-02-2022]

9° «contrat d'objectifs» : le contrat tel que défini à l'article 1.3.1-1, 18° /1 du Code; [modifié par D. 24-02-2022]

10° «dispositif d'ajustement» : le dispositif visé à l'article tel que défini à l'article 1.3.1-1, 22° /1 du Code; [modifié par D. 24-02-2022]

11° «protocole de collaboration» : le dispositif visé à l'article tel que défini à l'article 1.3.1-1, 49° /1 du Code; [modifié par D. 24-02-2022]

12° «jour ouvrable» : le lundi, mardi, mercredi, jeudi ou vendredi non férié ;

13° «[la]² Cellule intermédiaire de coordination»: la cellule créée par l'article 1.6.1-2 du Code. [Inséré par D. 10-01-2019 ; modifié par D. 24-02-2022]

Article 2. - L'emploi dans le présent décret des noms masculins pour les différents titres et fonctions est épïcène en vue d'assurer la lisibilité du texte nonobstant les dispositions du décret du 21 juin 1993 relatif à la féminisation des noms de métier.

Modifié par D. 10-01-2019 ; D. 24-02-2022

Article 3. - § 1^{er}. Il est créé, auprès du Gouvernement, un Service général de Pilotage des Ecoles et des Centres psycho-médico-sociaux, ci-après dénommé «le Service général», dirigé par un Délégué coordonnateur.

La Cellule intermédiaire de coordination exerce la coordination entre le Service général de l'Inspection et le Service général du Pilotage des Ecoles et des Centres psycho-médico-sociaux, ainsi que la coordination entre les deux Services généraux précités et les services et directions placés au sein de la Direction générale du Pilotage du Système Educatif.

§ 2. Le service général est, notamment, chargé de la contractualisation avec les écoles visée aux articles 1.5.2-1 à 1.5.2-22 [...] du Code.

Ce Service général comprend notamment :

1° 9 directeurs de zone [maximum]⁴ ;

2° 88 délégués au contrat d'objectifs [maximum]⁵.

Sans préjudice de l'article 5, § 3, il est affecté un directeur de zone pour chaque zone. Le Gouvernement fixe la répartition des délégués au contrat d'objectifs entre les différentes zones en tenant compte, notamment, du nombre d'écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française sur le territoire de chaque zone.

Les modalités de fonctionnement au sein du Service général, notamment l'organisation de réunions régulières ou de groupes de travail, sont déterminées par le Délégué coordonnateur.

¹Inséré par le D. 18-04-2024

²Remplacé par le D. 18-04-2024

³Abrogé par le D. 18-04-2024

⁴Inséré par le D. 18-04-2024

⁵Inséré par le D. 18-04-2024

Les modalités de fixation de la résidence administrative des directeurs de zone et des délégués au contrat d'objectifs sont fixées par le Gouvernement.

Le Gouvernement, [évalue le fonctionnement du Service tous les six ans. Après évaluation, il]⁶ peut réévaluer le nombre de délégués au contrat d'objectifs en tenant compte du nombre, exprimé en unité, des établissements d'enseignement fondamental et secondaire de plein exercice et en alternance, ordinaire et spécialisé, organisé ou subventionné par la Communauté française. Cette réévaluation ne peut porter d'effets qu'à compter du 1^{er} janvier [2026]⁷ au plus tôt.

Article 4. - Pour le 1^{er} juillet de chaque année, le Délégué coordonnateur transmet au Gouvernement, par la voie hiérarchique, un bilan relatif à chacune des missions du Service général.

CHAPITRE II. - Des directeurs de zone

Modifié par D. 24-02-2022

Article 5. - § 1^{er}. Les directeurs de zone visés à l'article 3 sont chargés :

1° de la coordination et de la supervision des délégués au contrat d'objectifs de leur zone, notamment en ce qui concerne :

a) la procédure de contractualisation des plans de pilotage, le suivi de leur degré de réalisation et l'évaluation des contrats d'objectifs;

b) la procédure de contractualisation des dispositifs d'ajustements, le suivi de leur degré de réalisation et l'évaluation des protocoles de collaboration;

2° de la signature des contrats d'objectifs et des protocoles de collaboration;

3° avec le Délégué coordonnateur, au sein de l'instance collégiale ainsi formée, de la gestion de la demande motivée d'un établissement en cas de désaccord persistant entre un établissement et le délégué aux contrats d'objectifs, soit sur l'appréciation de celui-ci de l'adéquation d'un plan de pilotage avec les objectifs d'amélioration et, le cas échéant, avec les objectifs particuliers ou sur sa conformité, soit sur l'évaluation de la mise en oeuvre du contrat d'objectif ;

4° de l'analyse des demandes d'audit à réaliser par le Service général de l'Inspection introduites par un délégué au contrat d'objectifs ou un pouvoir organisateur et de la transmission de celles-ci pour décision au Délégué coordonnateur;

5° de la coordination interréseaux par zone selon les modalités définies par ou en vertu des lois, décrets et règlements;

6° de l'élaboration, tous les ans, du rapport d'activités de leur zone selon le modèle fixé par le Délégué coordonnateur;

7° de la formulation d'avis et de propositions, d'initiative ou à la demande du Gouvernement, sur tout ce qui relève de leur compétence;

8° de l'exercice de toutes autres tâches qui leur sont confiées par ou en vertu des lois, décrets et règlements ainsi que toutes autres missions qui leur sont attribuées dans l'intérêt du service par le Délégué coordonnateur.

§ 2. Le Gouvernement fixe le profil de fonction du directeur de zone.

⁶Remplacé par le D. 18-04-2024

⁷Remplacé par le D. 18-04-2024

§ 3. Les directeurs de zone exercent leurs missions au sein de leur zone d'affectation.

Toutefois, selon les besoins, ils peuvent être chargés de plusieurs zones et être autorisés par le Délégué coordonnateur à effectuer des missions au sein d'une autre zone.

§ 4. Les modalités d'exercice des missions visées au présent article sont déterminées par le Délégué coordonnateur, dans le respect des dispositions arrêtées par le Gouvernement en exécution du Code.

Modifié par D. 24-02-2022

Article 6. - Dans le cadre de sa mission de coordination et de supervision des délégués au contrat d'objectifs de sa zone, le directeur de zone est responsable des procédures qui le concernent aux articles 1.5.2-1, à 1.5.2-22, du Code.

CHAPITRE III. - Des délégués au contrat d'objectifs

Modifié par D. 17-06-2021 ; D. 24-02-2022

Article 7. - § 1^{er}. Les délégués au contrat d'objectifs visés à l'article 3 sont chargés :

1° de la procédure de contractualisation des plans de pilotage, du suivi de leur degré de réalisation et de l'évaluation des contrats d'objectifs tels que définis aux articles 1.5.2-1 à 1.5.2-12 du Code et ses arrêtés d'exécution;

2° de la procédure de contractualisation des dispositifs d'ajustement, du suivi et l'évaluation de leur degré de réalisation et de l'évaluation de la mise en oeuvre des protocoles de collaboration tels que définis aux articles 1.5.2-13 à 1.5.2-22 du Code et ses arrêtés d'exécution;

3° de la procédure de contractualisation des plans de pilotage, du suivi de leur degré de réalisation et de l'évaluation des contrats d'objectifs conclus entre un centre psycho-médico-social et le Gouvernement;

3° /1 de réaliser à partir des plans de formation la collecte des besoins en matière de formations professionnelles continues conformément à l'article 9/1; *[inséré par D. 17-06-2021]*

4° en collaboration avec le Service général de l'Inspection, de l'organisation de la passation, de la correction et du jury externe de l'épreuve externe commune conduisant à la délivrance du Certificat d'Etudes de Base au terme de l'enseignement primaire ainsi que de l'organisation de la passation, de la correction ou du jury de toutes autres épreuves externes certificatives qui leur seraient confiées par le Gouvernement;

5° de la formulation d'avis et de propositions, d'initiative ou à la demande du Gouvernement, sur tout ce qui relève de leur compétence;

6° de la participation à des groupes de travail, commissions et conseils, en vertu des lois, décrets et règlements;

7° de l'exercice de toutes autres tâches qui leur sont confiées par ou en vertu des lois, décrets et règlements ainsi que toutes autres missions qui leur sont attribuées dans l'intérêt du service par le Délégué coordonnateur ou le directeur de zone dont ils dépendent.

§ 2. Le Gouvernement fixe le profil de fonction du délégué au contrat d'objectifs.

§ 3. Les délégués au contrat d'objectifs exercent leurs missions au sein de leur zone d'affectation. Toutefois, selon les besoins, ils peuvent être

[mobilisés]⁸ par le Délégué coordonnateur et selon les modalités qu'il détermine avec le directeur de zone concerné, à effectuer des missions au sein d'une autre zone.

§ 4. Les modalités d'exercice des missions visées au présent article sont déterminées par le Délégué coordonnateur, dans le respect des dispositions arrêtées par le Gouvernement en exécution du Code.

Modifié par D. 24-02-2022

Article 8. - Le délégué au contrat d'objectifs exerce ses missions conformément aux articles 1.5.2-1 à 1.5.2-12 du Code.

Modifié par D. 24-02-2022

Article 9. - Le délégué au contrat d'objectifs exerce ses missions conformément aux articles 1.5.2-13 à 1.5.2-22 du Code.

Inséré par D. 17-06-2021

Article 9/1. - Tous les six ans, sur la base des plans de formation repris dans les contrats d'objectifs, les délégués au contrat d'objectifs collectent les besoins en matière de formations professionnelles continues répondant à des besoins collectifs. Ils en font l'analyse avec les services du gouvernement et transmettent celle-ci au Conseil de la formation professionnelle continue par la voie hiérarchique pour le 1^{er} avril.

Sur base des éléments relevés lors des évaluations intermédiaires, les délégués au contrat d'objectifs collectent les éventuels besoins nouveaux en matière de formations professionnelles continues répondant à des besoins collectifs. Ils en font l'analyse avec les services du gouvernement et transmettent celle-ci au Conseil de la formation professionnelle continue par la voie hiérarchique pour le 1^{er} avril.

[TITRE II. - De l'accès aux fonctions de directeur de zone et de délégué au contrat d'objectifs]⁹

[CHAPITRE I^{er}. - Des conditions d'accès]¹⁰

Article 10. - Sur la proposition du Délégué coordonnateur, fondée sur les nécessités du Service, le Gouvernement organise [...] ¹¹ une épreuve [d'admission au stage] ¹², donnant accès selon le cas à la fonction de directeur de zone ou à la fonction de délégué au contrat d'objectifs.

Le Gouvernement arrête les modalités de la publicité [...] ¹³ l'épreuve [...] ¹⁴ [visée] ¹⁵ à l'alinéa 1^{er}.

⁸Remplacé par le D. 18-04-2024

⁹Remplacé par le D. 18-04-2024

¹⁰Remplacé par le D. 18-04-2024

¹¹Abrogé par le D. 18-04-2024

¹²Remplacé par le D. 18-04-2024

¹³Abrogé par le D. 18-04-2024

¹⁴Abrogé par le D. 18-04-2024

¹⁵Remplacé par le D. 18-04-2024

[**Article 11.** - Sur proposition du Délégué coordonnateur, le Gouvernement fixe le nombre de postes à pourvoir et décline ceux-ci par zone et groupement de zones.]¹⁶

[**Article 12.** - Les postes de directeur de zone sont prioritairement pourvus par l'admission au stage des délégués au contrat d'objectifs nommés qui remplissent les conditions visées à l'article 14, §1er ou §2, à la date de l'introduction de leur demande de participation à l'épreuve d'admission au stage et jusqu'au jour de la nomination et qui se sont portés candidats lors d'un appel interne, moyennant la réussite d'une épreuve spécifique, un stage d'une durée d'un an et une épreuve de nomination spécifique.

Un appel public n'est lancé pour ces postes qu'en l'absence de candidat disponible selon cette procédure ou dans la réserve.

Le cas échéant, une réserve par groupement de zone est constituée pour une durée de cinq ans. Cette réserve est prioritaire sur celle constituée au terme d'un appel public.

Lorsqu'un emploi est ouvert et qu'il n'y a pas ou plus de lauréats dans un groupement de zones, mais qu'il y a des lauréats en réserve dans les autres zones, l'emploi est proposé à ces derniers dans l'ordre du classement général.]¹⁷

[**Article 13.** - Le Gouvernement lance un appel public par lequel il invite les membres du personnel ou toute autre personne à introduire leur candidature à l'épreuve d'admission au stage dans ces emplois en indiquant un ou plusieurs groupements de zones pour lesquels ils se portent candidats et à classer ceux-ci, le cas échéant, par ordre de préférence.

Aucun appel à candidature ne peut être lancé et aucun dépôt de candidature ne peut avoir lieu pendant la période des vacances scolaires d'été.

Les quatre groupements de zones sont les suivants :

- a) Brabant wallon et Bruxelles ;
- b) Hainaut centre et Wallonie picarde ;
- c) Hainaut sud, Luxembourg et Namur ;
- d) Huy-Waremme, Verviers et Liège.]¹⁸

[**Article 14.]¹⁹ - §1er.** Nul n'est admis à s'inscrire aux épreuves donnant à la fonction de directeur de zone et/ou de délégué au contrat d'objectifs si, à la date de l'introduction de sa demande de participation à l'épreuve d'admission au stage et jusqu'au jour de la nomination, il ne remplit pas les conditions suivantes :

¹⁶Remplacé par le D. 18-04-2024

¹⁷Remplacé par le D. 18-04-2024

¹⁸Remplacé par le D. 18-04-2024

¹⁹Article remplacé par le D. 18-04-2024

1° être belge ou ressortissant d'un Etat faisant partie de l'Espace économique européen ou de la Suisse ou disposer d'un titre de séjour et d'un permis de travail valides ;

2° être de conduite irréprochable ;

3° jouir des droits civils et politiques ;

4° avoir satisfait aux lois sur la milice ;

5° satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique ;

6° être a minima titulaire d'un grade académique de bachelier au sens du décret du 07 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études ;

7° être titulaire d'une fonction dans l'enseignement subventionné ou organisé par la Communauté française ;

8° compter une ancienneté de service de sept ans au moins ;

9° ne pas avoir encouru une sanction ou une peine disciplinaire au cours des cinq années précédentes ;

10° ne pas avoir été démis de ses fonctions en application des articles 65, §1er, 75, §1er, 90, §1er, ou 96 ;

11° faire preuve des expériences professionnelles suivantes :

a) pour l'accès à la fonction de directeur de zone :

- une expérience de deux ans au moins dans le domaine de la gestion ou de la coordination d'équipe d'adultes ;

- une expérience significative dans un des domaines visés par les missions de directeur de zone, soit en matière d'audit, d'analyse systémique, d'analyse de variables/indicateurs, de formation ou d'accompagnement d'adultes ;

b) pour l'accès à la fonction de délégué au contrat d'objectifs :

- une expérience significative dans un des domaines visés par les missions de délégué au contrat d'objectifs, soit en matière d'audit, d'analyse systémique, d'analyse de variables/indicateurs, de formation ou d'accompagnement d'adultes.

Peut également s'inscrire le membre du personnel exerçant une fonction de rang 1 ou de rang 2 dans une Haute Ecole, qui répond aux conditions visées au paragraphe 1er, alinéa 1er, et qui a acquis l'ancienneté de service visée à l'alinéa 1er , 8°, dans l'enseignement fondamental, maternel, primaire, secondaire, de promotion sociale ou artistique organisé ou subventionné par la Communauté française.

§2. Toute personne ne répondant pas aux conditions visées au paragraphe 1er, 7° et 8° ou à l'une d'entre elles, peut également s'inscrire pour autant

qu'elle remplisse, dès la date de l'introduction de sa demande de participation, les conditions prévues au paragraphe 1er, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6° et 10°.

En outre, le candidat devra faire preuve d'une expérience professionnelle utile de sept ans au moins dont trois ans au moins en matière d'audit, d'analyse systémique, d'analyse de variables/indicateurs, de formation ou d'accompagnement d'adultes et deux ans au moins dans le domaine de la coordination d'équipe d'adultes s'il souhaite s'inscrire à l'épreuve de certification visée à l'article 10 donnant accès à la fonction de directeur de zone.

Dans sa demande de participation, le candidat détaille son expérience professionnelle antérieure et expose les raisons pour lesquelles elle est utile pour l'exercice d'une fonction de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectifs. L'utilité de l'expérience professionnelle du candidat est évaluée par le jury visé à l'article 20.

Lorsque le candidat est membre du personnel de l'enseignement ou membre d'autres personnels sous statut soumis à un régime disciplinaire, il doit, en outre, remplir la condition prévue au paragraphe 1er, 9°.

§3. Le Gouvernement fixe les modalités de forme et de délai selon lesquelles la candidature visée aux paragraphes 1 et 2 doit être introduite.

§4. Nul n'est autorisé à poursuivre les épreuves ou le stage dès lors qu'il ne remplit plus l'ensemble des conditions visées, selon le cas, au paragraphe 1er ou au paragraphe 2.

§5. Le(s) jury(s) visé(s) à l'article 20 vérifie(nt) que les conditions sont remplies au moment de l'introduction de la demande de participation. Il peut procéder à des vérifications en cours de procédure et chaque candidat est tenu de lui signaler sans délai tout changement survenu. La perte d'une condition emporte l'exclusion.

Le jury visé aux articles 66, §3, et 82, §3, vérifie que les conditions sont remplies au moment de l'introduction de la demande de participation et au moment de la nomination.

[Article 15. - §1er. Pour le calcul de l'ancienneté de service visée à l'article 14, §1er, alinéa 1er, 8°, sont seuls admissibles les services effectifs que le candidat a rendus, à quelque titre que ce soit, dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française, en qualité de membre du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical et du personnel du Service général de l'Inspection.

§2. Pour le calcul de la durée des services admissibles dans l'ancienneté de service visée à l'article 14, §1er, alinéa 1er, 8° :

1° les services effectifs, rendus en qualité de temporaire, dans une fonction à prestations complètes, interviennent pour une ancienneté égale au nombre de jours comptés du début à la fin de la période d'activité continue, y compris, s'ils sont englobés dans cette période, les congés de détente, les vacances d'hiver et du printemps ainsi que les congés de maternité et les congés d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officielle accordées à partir du 1er janvier 1999, ce nombre de jours étant multiplié par 1,2 ;

2° les services effectifs rendus à un titre autre que celui de temporaire, dans une fonction à prestations complètes, se comptent par mois de calendrier, ceux qui ne couvrent pas tout le mois étant négligés ;

3° les services admissibles rendus pendant le mois au cours duquel le membre du personnel est désigné ou engagé pour la première fois à un titre autre que celui de temporaire, sont réputés avoir été rendus à titre de temporaire ;

4° les services effectifs rendus dans une fonction à prestations incomplètes comportant au moins la moitié du nombre d'heures requis pour la fonction à prestations complètes sont pris en considération au même titre que les services rendus dans une fonction à prestations complètes ;

5° le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations incomplètes qui ne comporte pas la moitié du nombre d'heures requis pour la fonction à prestations complètes est réduit de moitié ;

6° la durée des services rendus dans deux ou plusieurs fonctions, à prestations complètes ou incomplètes, exercées simultanément, ne peut jamais dépasser la durée des services rendus dans une fonction à prestations complètes pendant la même période ;

7° trente jours forment un mois ;

8° la durée des services admissibles que compte le candidat ne peut jamais dépasser douze mois pour une année civile.]²⁰

[CHAPITRE II. - De l'épreuve d'admission au stage]²¹

[Article 16. – L'épreuve d'admission au stage comprend une partie écrite et une partie orale.

Le Gouvernement fixe les compétences spécifiques, techniques et génériques et comportementales attendues dès l'entrée en stage du directeur de zone et du délégué au contrat d'objectifs, parmi celles reprises dans chaque catégorie de compétences des profils de fonction fixés par le Gouvernement sur base des articles 5 et 7. Les critères d'évaluation doivent inclure entre une et trois compétences par catégorie de compétences visées ci-dessus. L'épreuve d'admission au stage pour la fonction de directeur de zone comprend obligatoirement une compétence relative à la gestion des collaborateurs.

Il fixe également les modalités de chacune des parties de l'épreuve d'admission au stage et les critères d'évaluation de chacune d'elles sur la base des compétences visées à l'alinéa précédent.

La partie écrite de l'épreuve se présente sous la forme d'un questionnaire à choix multiples comportant des questions théoriques.

Cette partie de l'épreuve porte sur des connaissances et des compétences spécifiques et techniques visées à l'alinéa 2.]²²

²⁰Remplacé par le D. 18-04-2024

²¹Remplacé par le D. 18-04-2024

²²Remplacé par le D. 18-04-2024

[Article 17. - A l'issue de la partie écrite de l'épreuve, les candidats sont classés selon les résultats obtenus.

Sont admis à la partie orale de l'épreuve devant le jury les candidats les mieux classés à concurrence d'un nombre correspondant au nombre de postes à pourvoir multiplié par trois pour ce qui concerne l'épreuve d'admission au stage dans la fonction de délégué au contrat d'objectifs et multiplié par quatre pour l'épreuve d'admission au stage dans la fonction de directeur de zone.

A l'issue de la partie orale de l'épreuve, les candidats sont classés selon les résultats obtenus. Deux classements sont établis : un classement général de tous les candidats et un classement par groupement de zone choisi.]²³

[Article 18. - La partie écrite de l'épreuve est évaluée sur 50 points de même que la partie orale.

Pour être pris en considération dans le classement général, un candidat doit obtenir un minimum de 60 points sur le total de 100 points de l'épreuve.

Le classement général est ensuite décliné en classements par groupement de zones en fonction du ou des groupements de zones choisi(s) par le candidat.

Le classement ainsi établi correspond à une réserve par groupement de zones d'une durée de validité de cinq ans à dater de la date à laquelle le classement a été établi pour le groupement de zones concerné.]²⁴

[Article 18/1. - L'épreuve spécifique visée à l'article 12 consiste en la présentation orale, devant le jury visé à l'article 20, d'une production écrite portant sur :

a. la manière dont le candidat va s'intégrer dans l'organisation dans toutes ses composantes ;

b. la vision de la fonction de directeur de zone eu égard à ses missions spécifiques.

Le jury fonde son appréciation sur le critère d'évaluation relatif à la compétence générique et comportementale « établir des relations ».

L'épreuve spécifique visée à l'article 12 est évaluée sur 100 points et pour être pris en considération dans le classement spécifique, un candidat doit obtenir un minimum de 60 points.

A l'issue de l'épreuve spécifique visée à l'article 12, les candidats sont classés selon les résultats obtenus. Deux classements sont établis : un classement général de tous les candidats et un classement par groupement de zone choisi.

²³Remplacé par le D. 18-04-2024

²⁴Remplacé par le D. 18-04-2024

Le classement général est ensuite décliné en classements par groupement de zones en fonction du ou des groupements de zones pour lequel ou lesquels le membre du personnel se porte candidat.]²⁵

CHAPITRE III. - Des conditions d'accès

[Article 19. - Sous réserve de l'article 12 et des articles 62 et 77, le Gouvernement procède à l'admission au stage des candidats les mieux classés par groupement de zones.

Lorsque plusieurs emplois sont disponibles dans un même groupement de zones, le choix de la zone d'affectation est offert aux candidats dans l'ordre du classement pour ce groupement.

Les lauréats qui ne sont pas classés en ordre utile intègrent une réserve pour une durée de cinq ans.

Lorsqu'un emploi est ouvert et qu'il n'y a pas ou plus de lauréats dans un groupement de zones, mais qu'il y a des lauréats en réserve dans les autres zones, l'emploi est proposé à ces derniers dans l'ordre du classement général.]²⁶

[Article 20. - Il est institué un ou plusieurs jury(s) d'admission au stage composé(s) de la manière suivante :

1° le Délégué coordonnateur ou un fonctionnaire général de rang 15 au moins désigné par le Gouvernement parmi les fonctionnaires généraux, qui préside ;

2° deux représentants de l'Administration générale de l'Enseignement dont l'un au moins est un membre du personnel définitif du Service général de Pilotage des Ecoles ;

3° de minimum un et maximum deux experts externes ayant une compétence spécifique en lien avec une des missions de la fonction visée par le recrutement et désigné par le Gouvernement.

Pour chaque membre effectif du jury de l'épreuve d'admission, le Gouvernement désigne un membre suppléant selon les mêmes modalités.

Le mandat des membres du jury est gratuit. Toutefois, une compensation financière peut être accordée au membre expert visé à l'alinéa 1er, 3°, selon les modalités fixées par le Gouvernement.

Conformément à l'article 14 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, les représentants des organisations syndicales peuvent assister aux réunions de ce ou de ces jurys en tant qu'observateurs.

Le Gouvernement fixe les modalités de fonctionnement du jury d'admission au stage.

²⁵Inséré par le D. 18-04-2024

²⁶Remplacé par le D. 18-04-2024

Les services d'un prestataire de services externe pour l'organisation de tout ou partie de l'épreuve d'admission au stage peuvent être adjoints au jury.

Lorsque plusieurs jurys sont constitués, les présidents de chaque jury, réunis en collège, se concertent et organisent la coordination des jurys pour assurer une appréciation sur des bases communes.]²⁷

TITRE III. - Du statut des membres du personnel du service général de pilotage des écoles et des centres psycho-médico-sociaux

CHAPITRE I^{er}. - Dispositions générales

Article 21. - Le présent titre s'applique aux membres du personnel du Service général de Pilotage des Ecoles et Centres psycho-médico-sociaux, ci-après dénommés «les membres du personnel».

Article 22. - Pour l'application du présent titre, les délais se calculent comme suit :

- 1° le jour de l'acte qui en constitue le point de départ n'est pas compris;
- 2° le jour de l'échéance est compté dans le délai. Toutefois, lorsque ce jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié légal, en ce compris les jours fériés de ou dans la Communauté française, le jour de l'échéance est reporté au plus prochain jour ouvrable.

Article 23. - Pour l'application du présent titre, le calcul de l'ancienneté de service et de la durée des services admissibles dans l'ancienneté de service est opéré selon les mêmes modalités que celles visées à l'article [15]²⁸.

Article 24. - Les fonctions que peuvent exercer les membres du personnel sont les fonctions de promotion suivantes :

- 1° Délégué coordonnateur;
- 2° directeur de zone;
- 3° délégué au contrat d'objectifs.

Article 25. - Lors de son entrée en fonction, le membre du personnel nommé à titre définitif, admis au stage ou désigné à titre provisoire dans une fonction de promotion visée à l'article 24, 2° ou 3°, prête serment entre les mains du fonctionnaire général désigné par le Gouvernement ou de son délégué.

Le serment s'énonce dans les termes fixés par l'article 2 du décret du 20 juillet 1831. Acte en est donné au membre du personnel.

Article 26. - Le Gouvernement détermine les frais pouvant être remboursés aux membres du personnel. Il s'agit :

- 1° des frais de parcours;
- 2° des frais de séjour;
- 3° des frais autres, dont notamment les frais relatifs aux communications.

Le Gouvernement fixe les limites et modalités du remboursement visé à l'alinéa 1^{er}.

²⁷Remplacé par le D. 18-04-2024

²⁸Remplacé par le D. 18-04-2024

CHAPITRE II. - Des devoirs et incompatibilités

Section I^{re}. - Des devoirs

Article 27. - Les membres du personnel doivent, en toutes occasions, avoir le souci constant des intérêts de la Communauté française, des élèves fréquentant les établissements d'enseignement organisés ou subventionnés par la Communauté française et des membres du personnel de ces établissements.

Ils s'acquittent de leur mission avec une égale sollicitude vis-à-vis de tous les établissements scolaires et en toute indépendance à l'égard des pouvoirs organisateurs.

Article 28. - Ils doivent observer les principes de neutralité dans l'exercice de leurs fonctions. Ils ne peuvent utiliser les élèves à des fins de propagande politique, religieuse, philosophique ou de publicité commerciale.

Article 29. - Ils accomplissent personnellement et consciencieusement les obligations qui leur sont imposées par les lois, décrets, arrêtés et règlements.

Ils doivent fournir, dans les limites fixées par la réglementation, les prestations nécessaires à la bonne marche du service.

Ils exécutent ponctuellement les missions qui leur sont confiées et accomplissent leur tâche avec zèle et exactitude.

Ils ne peuvent suspendre l'exercice de leurs fonctions sans autorisation préalable de leur supérieur hiérarchique.

Article 30. - Ils sont tenus à la correction la plus stricte tant dans leurs rapports de service que dans leurs rapports avec le public et doivent s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt du service.

Ils doivent, dans le service comme dans leur vie privée, éviter tout ce qui pourrait porter atteinte à la confiance du public ou compromettre l'honneur ou la dignité de leur fonction. Ils s'abstiennent de tout acte de harcèlement.

Article 31. - Ils ne peuvent se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la Constitution et les lois du peuple belge, qui poursuit la destruction de l'indépendance du pays ou qui met en danger la défense nationale ou l'exécution des engagements de la Belgique en vue d'assurer sa sécurité. Ils ne peuvent adhérer ni prêter leur concours à un mouvement, groupement, organisation ou association ayant une activité de même nature.

Article 32. - Ils ne peuvent révéler les faits dont ils auraient eu connaissance en raison de leurs fonctions et qui auraient un caractère secret.

Article 33. - Ils ne peuvent solliciter, exiger ou recevoir, directement ou par personne interposée, même en dehors de leurs fonctions mais en raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.

Article 34. - Le Gouvernement peut préciser les devoirs prévus par la présente section.

Modifié par D. 24-02-2022

Article 35. - Sans préjudice de l'application des lois pénales et, s'il y échet, de l'article 1.7.3-5 du Code, les infractions aux dispositions de la présente section sont punies, suivant le cas, de l'une des sanctions disciplinaires prévues à l'article 110.

Section II. - Des incompatibilités

Article 36. - Est incompatible avec la qualité de membre du personnel, l'exercice du mandat politique :

1° de bourgmestre, d'échevin, de conseiller communal, de président du conseil de l'aide sociale ou de membre du conseil de l'aide sociale dans une commune comprise, en tout ou partie, dans le territoire sur lequel le membre du personnel exerce la fonction de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectifs;

2° de député provincial ou de conseiller provincial dans une province qui comprend, en tout ou en partie, le territoire sur lequel le membre du personnel exerce la fonction de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectifs.

Remplacé par D. 10-01-2019

Article 37. - Est incompatible avec la qualité de membre du personnel, l'exercice de tout mandat, en ce compris syndical, auprès d'un pouvoir organisateur ou d'une fédération de pouvoirs organisateurs dont un ou plusieurs établissement(s) d'enseignement est (sont) compris(s) dans le territoire sur lequel le membre du personnel exerce la fonction de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectifs.

Article 38. - Est incompatible avec la qualité de membre du personnel, toute occupation qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de sa fonction ou contraire à la dignité de celle-ci.

Article 39. - Le Gouvernement constate les incompatibilités visées aux articles 36 à 38. Il en informe le membre du personnel concerné dans un délai de vingt jours à partir du jour où il constate l'incompatibilité par lettre recommandée à la poste sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

Article 40. - En cas de contestation sur l'existence d'une incompatibilité mentionnée à l'article 39, le membre du personnel concerné peut introduire, par la voie hiérarchique, dans un délai de vingt jours ouvrables à compter de la date à laquelle la notification de l'incompatibilité a été faite, une réclamation devant la Chambre de recours visée à l'article 121. Celle-ci donne son avis au Gouvernement dans un délai de deux mois à partir de la date de réception de la réclamation.

Le Gouvernement prend sa décision dans un délai d'un mois à partir de la réception de l'avis de la Chambre de recours.

CHAPITRE III. - Du mandat pour l'exercice de la fonction de promotion de délégué coordonnateur

Section I^{re}. - Procédure et conditions d'obtention du mandat de Délégué coordonnateur

Article 41. - L'emploi de Délégué coordonnateur est conféré par mandat.

Un mandat ne peut être conféré qu'en cas de vacance d'emploi dans la fonction considérée.

Le Gouvernement arrête le profil de fonction du Délégué coordonnateur.

Article 42. - La vacance d'emploi de la fonction de Délégué coordonnateur à conférer est portée à la connaissance des candidats potentiels par appel public.

Article 43. - Peuvent seuls être mandatés les candidats qui ont respecté la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites.

Article 44. - Nul ne peut se voir conférer un mandat s'il ne remplit les conditions suivantes :

1° être nommé à titre définitif dans une fonction de promotion visée à l'article 24, 2° et 3° ;

2° compter une ancienneté de fonction de six ans au moins dans une fonction de promotion de directeur de zone ou de neuf ans au moins dans une fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs;

3° avoir obtenu la mention " favorable " à sa dernière évaluation. En l'absence de rapport d'évaluation, le membre du personnel est réputé avoir obtenu la mention «favorable»;

4° ne pas avoir encouru une sanction ou une peine disciplinaire au cours des cinq années précédentes;

5° avoir suivi et réussi une formation en gestion de ressources humaines d'un [maximum]²⁹ de 60 heures, organisée par l'École d'Administration publique. L'attestation de réussite de la formation est délivrée par un jury dont la composition et les modalités de fonctionnement sont déterminées par le Gouvernement.

A défaut de candidat répondant à la condition visée à l'alinéa 1^{er}, 5°, le Gouvernement peut conférer un mandat à un candidat ne répondant pas à cette condition, pour autant que ce dernier s'engage à suivre la prochaine formation en gestion de ressources humaines. Il est mis fin d'office à l'exercice de son mandat en cas de non-respect de cet engagement ou en cas d'échec.

Nul n'est admis à la formation visée à l'alinéa 1^{er}, 5°, s'il ne remplit, à la date d'introduction de la demande de participation, les conditions énoncées à l'alinéa 1^{er}, 1° à 4°.

Article 45. - Pour le calcul de l'ancienneté de fonction visée à l'article 44, § 1^{er}, 2°, sont admissibles les services effectifs que le membre du personnel

²⁹Remplacé par le D. 18-04-2024

a rendus, à quelque titre que ce soit, dans la fonction de promotion de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectif.

Pour le calcul de la durée des services admissibles dans l'ancienneté de fonction visée à l'article 44, alinéa 1^{er}, 2^o, les services effectifs se comptent par mois du calendrier, ceux qui ne couvrent pas tout le mois étant négligés.

Modifié par D. 24-02-2022

Article 46. - § 1^{er}. Il est créé, auprès du Gouvernement, une Commission de sélection et d'évaluation, ci-après dénommée "la Commission".

§ 2. La Commission est compétente pour remettre, d'initiative ou à la demande du Gouvernement, les [présentation et proposition prévues]³⁰ en application des articles 48 et 55.

§ 3. La Commission comprend :

1^o le Directeur général de la Direction générale du Pilotage du Système Educatif;

2^o quatre membres désignés par le Gouvernement parmi les fonctionnaires généraux des Services du Gouvernement, titulaires d'un grade de rang 16 au moins;

3^o cinq membres désignés par le Gouvernement parmi les titulaires de la fonction de professeur ordinaire, de professeur ou de chargé de cours, nommé ou engagé à titre définitif à temps plein au sein d'une université organisée ou subventionnée par la Communauté française ou titulaires d'une fonction élective au sein d'une Haute Ecole organisée ou subventionnée par la Communauté française.

Les membres de la Commission sont désignés pour un terme de cinq ans, renouvelable.

Une compensation financière peut être accordée aux membres experts de la Commission visés au point 3^o de l'alinéa 1^{er}, selon les modalités fixées par le Gouvernement.

§ 4. Le Directeur général de la Direction générale du Pilotage du Système Educatif préside la Commission. Le Gouvernement désigne un vice-président de la Commission parmi les quatre fonctionnaires généraux visés au § 3, 2^o.

Le Gouvernement désigne un secrétaire et un secrétaire suppléant de la Commission parmi les agents de niveau 2+ au moins des Services du Gouvernement.

§ 5. Pour chaque membre effectif, le Gouvernement désigne un membre suppléant choisi selon les mêmes modalités que le membre effectif qu'il supplée. Le Gouvernement désigne un suppléant au Directeur général parmi les fonctionnaires généraux des Services du Gouvernement, titulaires d'un grade de rang 16 au moins.

§ 6. La Commission rend ses avis à la majorité des membres présents. En cas de parité des voix, celle du Président est prépondérante.

³⁰Remplacé par le D. 18-04-2024

Le Gouvernement fixe les autres modalités de fonctionnement de la Commission ainsi que son règlement d'ordre intérieur, sur proposition de cette dernière.

§ 7. Tout membre de la Commission qui perd la qualité en vertu de laquelle il a été désigné au sein de la Commission, est remplacé sans délai par le Gouvernement, selon les mêmes modalités. Le remplaçant achève le mandat de son prédécesseur.

Article 47. - Lors de la déclaration de vacance de l'emploi à pourvoir par mandat, le Gouvernement établit une lettre de mission sur proposition du Directeur général.

La lettre de mission comporte au moins la description des éléments suivants:

- 1° la définition précise des missions qui incombent au mandataire;
- 2° les objectifs à atteindre.

Article 48. - Les candidatures à un mandat sont examinées par la Commission qui peut décider d'entendre les différents candidats.

La Commission présente au Gouvernement une liste de cinq candidats au plus, classés dans l'ordre de leurs mérites et de leurs aptitudes relationnelles. Pour classer les candidats selon l'ordre de leurs mérites, la Commission prend notamment en compte les formations en cours de carrière et complémentaires, les publications, les diplômes, certificats et brevets obtenus, les projets mis en oeuvre lorsque les candidats exerçaient leur fonction de directeur de zone, de délégué au contrat d'objectifs ou un mandat antérieur.

Section II. - Durée et exercice du mandat

Article 49. - [...] ³¹. Le mandat de Délégué [coordonnateur] ³², d'une durée de cinq ans, est confié par le Gouvernement au candidat qu'il choisit sur la liste proposée par la Commission de sélection et d'évaluation visée à l'article 46.

Ce mandat est renouvelable sur la base de l'évaluation attribuée par le Gouvernement sur proposition de la Commission de sélection et d'évaluation.

Article 50. - Le mandat est temporaire. Il ne donne aucun droit à une nomination à titre définitif à la fonction qu'il confère.

La fonction conférée par mandat est indivisible. Elle est exercée à temps plein.

Durant l'exercice de son mandat, le membre du personnel est en activité de service, sauf disposition formelle le plaçant dans une autre position administrative.

Sa résidence administrative est fixée à Bruxelles.

³¹Abrogé par le D. 18-04-2024

³²Remplacé par le D. 18-04-2024

Article 51. - Pendant la durée de son mandat, le mandataire ne peut obtenir :

1° un congé pour interruption de la carrière professionnelle, à l'exception de l'interruption de carrière pour donner des soins palliatifs, pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré qui souffre d'une maladie grave ou lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant dans le cadre du congé parental;

2° un congé pour mission ou une disponibilité pour mission spéciale;

3° un congé pour accomplir un stage dans un autre emploi de l'Etat, des provinces, des communes, d'un établissement public assimilé d'une école officielle ou d'une école libre subventionnée;

4° un congé pour présenter sa candidature aux élections législatives ou provinciales;

5° un congé pour suivre des cours, se préparer à passer des examens et subir des examens;

6° un congé pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement;

7° un congé pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles ou un congé pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles, accordées au membre du personnel qui a au moins deux enfants à charge qui n'ont pas dépassé l'âge de 14 ans, ou un congé pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles, accordées au membre du personnel âgé de 50 ans;

8° un congé politique;

9° une disponibilité pour convenances personnelles;

10° une disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite sur la base des dispositions de l'arrêté royal n° 297 du 31 mars 1984 relatif aux charges, traitements, subventions-traitements et congés pour prestations réduites dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux.

Article 52. - Durant l'exercice de son mandat, le Délégué coordonnateur bénéficie de l'échelle de traitement accordée à un agent des Services du Gouvernement de rang 16.

Article 53. - Le mandataire en activité de service âgé de 57 ans au moins et qui bénéficie du maximum de son échelle de traitement voit la valeur de ce maximum augmentée de la valeur de la dernière augmentation intercalaire de son échelle de traitement.

Le mandataire en activité de service âgé de 58 ans au moins et qui bénéficie du maximum de son échelle de traitement voit la valeur de ce maximum augmentée du double de la valeur de la dernière augmentation intercalaire de son échelle de traitement.

Article 54. - Le mandataire en activité de service, âgé de 61 ans au moins, et qui bénéficie du maximum de son échelle de traitement voit, à condition de ne pas avoir bénéficié de l'augmentation intercalaire visée à l'article 53, alinéa 1^{er}, la valeur de ce maximum augmentée de la valeur de la dernière augmentation intercalaire de son échelle de traitement.

Le mandataire en activité de service, âgé de 62 ans au moins, et qui bénéficie du maximum de son échelle de traitement voit, à condition de ne pas avoir bénéficié de l'augmentation intercalaire visée à l'article 53, alinéa 2, la valeur de ce maximum augmentée du double de la valeur de la dernière augmentation intercalaire de son échelle de traitement.

Article 55. - L'évaluation du mandataire a lieu tous les trente mois. Elle est attribuée par le Gouvernement sur proposition de la Commission de sélection et d'évaluation visée à l'article 46.

L'évaluation se fonde sur l'exécution de la lettre de mission visée à l'article 47.

Elle fait l'objet d'une des mentions suivantes :

1° «Favorable»;

2° «Réservée»;

3° «Défavorable».

Article 56. - Le mandataire auquel est attribuée une évaluation " favorable " en cours de mandat poursuit l'exercice de son mandat.

En cas d'attribution d'une évaluation " réservée " en cours de mandat, une nouvelle évaluation est réalisée dans les six à douze mois qui suivent et conduit à l'attribution d'une mention " favorable " ou " défavorable ". L'attribution d'une mention " réservée " peut conduire le Gouvernement à adapter la lettre de mission et enjoindre au mandataire de suivre des formations adaptées.

En cas d'évaluation " défavorable " en cours de mandat, il est mis fin au mandat de manière anticipée.

Article 57. - En cas d'absence du Délégué coordonnateur, le Gouvernement peut charger le Directeur général d'assurer les missions du Délégué coordonnateur.

Article 58. - Le Délégué coordonnateur peut mettre fin volontairement à son mandat, moyennant un préavis d'un mois.

Il est d'office mis fin au mandat de manière anticipée lorsque le Délégué coordonnateur fait l'objet d'une des sanctions disciplinaires visées à l'article [110]³³, 4° à 7°.

Article 59. - Lorsque, pour quelque raison que ce soit, il est mis fin à un mandat avant son échéance, le Délégué coordonnateur est remplacé. Après appel à candidatures, le remplaçant, désigné par le Gouvernement selon les modalités fixées aux articles 41 à 48, achève le mandat en cours.

Section III. - Echéance du mandat

Article 60. - A l'échéance de son mandat, le Délégué coordonnateur dont la dernière évaluation porte la mention " favorable " est reconduit d'office par le Gouvernement dans son mandat sans qu'il soit procédé à la déclaration de vacance visée à l'article 42.

A l'échéance de son mandat, le Délégué coordonnateur dont la dernière évaluation porte la mention " réservée " voit son mandat remis en concurrence et ne peut plus, pendant cinq ans, poser sa candidature à une désignation pour le mandat de Délégué coordonnateur.

³³Remplacé par le D. 18-04-2024

A l'échéance de son mandat, le Délégué coordonnateur dont la dernière évaluation porte la mention " défavorable " ne peut plus poser sa candidature pour une désignation dans le mandat de Délégué coordonnateur.

Article 61. - Lorsqu'il perd sa qualité de mandataire, le membre du personnel visé à l'article 44 retrouve sa fonction de promotion de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectifs.

CHAPITRE IV. - De l'accès à la fonction de promotion de directeur de zone

Section I^{re}. - De la mutation

[Sous-section 1. - De l'entrée en stage]³⁴

Article 62. - Préalablement à la mise en oeuvre de la procédure d'admission au stage visée à la section 2, le Gouvernement peut, en cas de vacance d'un emploi de la fonction de promotion de directeur de zone, inviter, selon les modalités qu'il détermine, les directeurs de zone nommés à titre définitif à introduire une demande de mutation dans l'emploi à conférer.

La mutation est accordée par le Gouvernement, sur avis du Délégué coordonnateur.

Section II. - De l'admission au stage à la fonction de promotion de directeur de zone

Article 63. – [...]³⁵

[Article 63. - En cas de vacance d'un emploi de la fonction de promotion de directeur de zone à conférer et sans préjudice de l'application de l'article 62, le Gouvernement ou son délégué applique le classement de la réserve de recrutement visée à l'article 12, alinéa 3, d'abord, et le classement de la réserve de recrutement visée à l'article 18, alinéa 4, ensuite.

Le Ministre compétent invite le candidat le mieux classé à entrer en stage. A défaut pour le candidat concerné de répondre favorablement à cette invitation dans un délai de huit jours ouvrables à dater de la réception, le Ministre compétent invite le candidat qui est classé ensuite à entrer en stage et ainsi de suite.

Le candidat qui décline une première fois l'invitation à entrer en stage dans le groupement de zone pour lequel il s'est présenté ne perd pas le bénéfice de son classement en cas de vacance d'un autre emploi de la fonction de promotion de directeur de zone à conférer.

Il sera radié de la liste de réserve pour le groupement de zone concerné après un deuxième refus mais conservera sa place dans le classement général.]³⁶

³⁴Inséré par le D. 18-04-2024

³⁵Abrogé par le D. 18-04-2024

³⁶Remplacé par le D. 18-04-2024

[Sous-section 2. - De la durée du stage]³⁷

Article [64]³⁸. - § 1^{er}. Le stage de directeur de zone a une durée de 2 ans, [un an dans le cas visé à l'article 12,]³⁹ calculée conformément au paragraphe 3.

§ 2. Pendant la durée du stage, le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il est nommé ou engagé à titre définitif, le cas échéant [...]⁴⁰.

Sauf disposition contraire, le membre du personnel admis au stage est assimilé à un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif dans la fonction de directeur de zone.

Pendant la durée du stage, le membre du personnel peut être autorisé à participer à une formation lorsque celle-ci est centrée spécifiquement sur sa qualité de directeur de zone et qu'elle est organisée en vertu :

1° soit du Livre 6, Titre I^{er}, du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire; *[remplacé par D. 17-06-2021]*

2° [...] *Abrogé par D. 17-06-2021;*

[2°]⁴¹ soit du décret du 30 juin 1998 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement de promotion sociale;

[3°]⁴² soit du décret du 15 mars 1999 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française.

§ 3. Pour le calcul de la durée du stage accompli, sont seuls pris en considération les services effectivement prestés pendant la durée du stage.

Sont assimilés à des services effectivement prestés les vacances annuelles, les congés prévus aux articles 5, 5bis et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974, ainsi que les congés [d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officieuse et du placement dans une famille d'accueil]⁴³ et les congés de maternité prévus respectivement, au chapitre IIbis et au chapitre XIII du même arrêté royal du 15 janvier 1974.

[Sous-section 3. - De l'évaluation]⁴⁴

Article [65]⁴⁵. - § 1^{er}. Au plus tôt six mois après son entrée en fonction et au plus tard [le huitième mois de stage]⁴⁶, le membre du personnel stagiaire

³⁷Inséré par le D. 18-04-2024

³⁸Remplacé par le D. 18-04-2024

³⁹Inséré par le D. 18-04-2024

⁴⁰Abrogé par le D. 18-04-2024

⁴¹Remplacé par le D. 18-04-2024

⁴²Remplacé par le D. 18-04-2024

⁴³Remplacé par le D. 18-04-2024

⁴⁴Inséré par le D. 18-04-2024

⁴⁵Remplacé par le D. 18-04-2024

⁴⁶Remplacé par le D. 18-04-2024

est évalué par le Délégué coordonnateur [selon les modalités fixées par le Gouvernement]⁴⁷.

L'évaluation se fonde sur l'exécution des missions qui ont été attribuées à chaque directeur de zone et sur la mise en pratique des compétences acquises dans le cadre de la formation [...] professionnelle visée à l'article [66]⁴⁹. Elle tient compte du profil de fonction visé à l'article 5, § 2, ainsi que du contexte global dans lequel est amené à évoluer le stagiaire et des moyens qui sont mis à sa disposition.

[L'évaluation consiste en]⁵⁰ un entretien avec le membre du personnel et à la rédaction d'un rapport d'évaluation dont le modèle est fixé par le Gouvernement.

L'évaluation aboutit à l'attribution soit de la mention «favorable» soit de la mention [« réservée »]⁵¹.

[En cas de mention « favorable », le membre du personnel peut être à nouveau évalué à tout moment au cours de la seconde année de stage. Cette évaluation aboutit à l'attribution de la mention « favorable », « réservée » ou « défavorable ». L'évaluation, en fin de stage, peut uniquement donner lieu à l'attribution de la mention « favorable » ou « défavorable ».

En cas de mention « réservée », il est procédé à une deuxième évaluation au plus tôt douze mois et au plus tard le quatorzième mois de stage. Cette évaluation aboutit à l'attribution de la mention « favorable », « réservée » ou « défavorable ». Une troisième évaluation, en fin de stage, peut uniquement donner lieu à l'attribution de la mention « favorable » ou « défavorable ».]⁵²

[Dans tous les cas, il]⁵³ est mis fin d'office au stage du membre du personnel qui obtient la mention «défavorable» à l'issue de [la deuxième ou troisième]⁵⁴ [...] évaluation. Dans ce cas, [le stage prend fin après l'écoulement d'un délai de 15 jours et, le cas échéant,]⁵⁶ le membre du personnel réintègre sa fonction et son affectation dans lesquelles il est nommé ou engagé à titre définitif. [A défaut, ce délai est porté à six semaines.]⁵⁷

[La mention obtenue par le stagiaire est portée à la connaissance de ce dernier soit par envoi recommandé, soit par la remise d'une lettre de la main à la main, soit par courriel à l'adresse renseignée, dans tous les cas avec accusé de réception.]⁵⁸

⁴⁷Inséré par le D. 18-04-2024

⁴⁸Abrogé par le D. 18-04-2024

⁴⁹Remplacé par le D. 18-04-2024

⁵⁰Remplacé par le D. 18-04-2024

⁵¹Remplacé par le D. 18-04-2024

⁵²Remplacé par le D. 18-04-2024

⁵³Remplacé par le D. 18-04-2024

⁵⁴Inséré par le D. 18-04-2024

⁵⁵Abrogé par le D. 18-04-2024

⁵⁶Inséré par le D. 18-04-2024

⁵⁷Inséré par le D. 18-04-2024

⁵⁸Inséré par le D. 18-04-2024

§ 2. [...]⁵⁹

[§ 2]⁶⁰. Le stagiaire qui se voit attribuer une mention « défavorable » peut introduire par envoi recommandé une réclamation écrite contre cette mention, par la voie hiérarchique, dans les dix jours de sa notification, auprès de la chambre de recours visée à l'article 121.

La Chambre de recours remet son avis au Gouvernement dans un délai maximum [de deux]⁶¹ mois à partir de la date de réception du recours. Le Gouvernement prend sa décision et attribue la mention d'évaluation au membre du personnel stagiaire dans un délai maximum d'un mois à dater de la réception de l'avis.

[§3. Dans le cas visé à l'article 12, une seule évaluation a lieu au plus tard six mois après l'entrée en fonction, selon les modalités fixées par le Gouvernement. L'évaluation aboutit à l'attribution de la mention « favorable » ou « réservée ».

Une deuxième évaluation, en fin de stage, peut uniquement donner lieu à l'attribution de la mention « favorable » ou « défavorable ».

Le stagiaire qui se voit attribuer une mention « défavorable » peut introduire par envoi recommandé une réclamation écrite contre cette mention, par la voie hiérarchique, dans les dix jours de sa réception, auprès de la chambre de recours visée à l'article 121.

La Chambre de recours remet son avis au Gouvernement dans un délai maximum de deux mois à partir de la date de réception du recours. Le Gouvernement prend sa décision et attribue la mention d'évaluation au membre du personnel stagiaire dans un délai maximum d'un mois à dater de la réception de l'avis.]⁶²

[§4. Lorsque le Gouvernement attribue la mention « défavorable » suite au recours du stagiaire, il est mis fin d'office au stage du membre du personnel dans les mêmes conditions que celles visées à l'alinéa 8 du paragraphe 1er.]⁶³

[Sous-section 4. - De la formation professionnelle et l'épreuve donnant accès à la nomination]⁶⁴

Complété par D. 10-01-2019 ; D. 09-12-2020 ; modifié par D. 17-06-2021

Article [66]⁶⁵. – **[§ 1^{er}.]**⁶⁶ Durant le stage, la formation professionnelle de directeur de zone compte minimum 234 heures et comporte cinq volets.

Les quatre premiers volets de la formation initiale sont communs aux fonctions de directeur de zone et de délégué au contrat d'objectifs.

⁵⁹Abrogé par le D. 18-04-2024

⁶⁰Remplacé par le D. 18-04-2024

⁶¹Remplacé par le D. 18-04-2024

⁶²Inséré par le D. 18-04-2024

⁶³Inséré par le D. 18-04-2024

⁶⁴Inséré par le D. 18-04-2024

⁶⁵Remplacé par le D. 18-04-2024

⁶⁶Paragraphe remplacé par le D. 18-04-2024

La formation professionnelle des délégués au contrat d'objectifs nommés qui sont admis au stage en vue d'une nomination à la fonction de directeur de zone compte minimum 30 heures et comporte 1 volet visé au point 5°.

1° Le premier volet de la formation professionnelle, dont la durée s'élève à un minimum de 48 heures, vise à développer chez les stagiaires l'aptitude à :

a) se questionner, prendre de la distance et développer une analyse réflexive au départ de problématiques et politiques éducatives ;

b) s'adapter à la diversité des contextes institutionnels et scolaires ;

c) évaluer sa propre action favorisant une aptitude à la réflexivité et au développement professionnel dans le cadre de sa future fonction et de ses missions et permettant d'identifier des besoins en termes de formation ou de régulation ;

d) construire un portfolio attestant le développement de compétences spécifiques à l'exercice de sa future fonction et de ses missions.

2° Le deuxième volet de la formation professionnelle, dont la durée s'élève à un minimum de 33 heures, vise à développer chez les stagiaires l'aptitude à :

a) retracer l'évolution du système éducatif pour comprendre l'organisation actuelle de l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles ;

b) appréhender différents modèles de pilotage d'un système éducatif et de gouvernance des écoles et des établissements d'enseignement et dégager les opportunités et les effets de chacun de ceux-ci ;

c) identifier les valeurs, les enjeux, l'approche systémique du pilotage du système éducatif et le modèle de gouvernance des établissements d'enseignement promus, notamment, par le Pacte pour un Enseignement d'Excellence ;

d) identifier la place, le rôle et la complémentarité des différents services de l'Administration générale de l'Enseignement.

3° Le troisième volet de la formation professionnelle, dont la durée s'élève à un minimum de 75 heures, vise à développer chez les stagiaires l'aptitude à :

a) maîtriser à livre ouvert les bases légales et réglementaires liées à la fonction de délégué au contrat d'objectifs et de directeur de zone ;

b) lire, comprendre et interpréter des données et des indicateurs quantitatifs et qualitatifs ;

d) rédiger des rapports et des avis qui témoignent d'une bonne organisation de l'information, d'une communication claire, efficace et adaptée, d'une argumentation au départ de l'analyse des données à disposition et de l'utilisation des prescrits légaux et réglementaires ;

e) mettre en place les procédures de contractualisation et d'évaluation des protocoles de collaboration ;

f) s'approprier la déontologie propre à sa fonction (y compris l'adoption d'une posture adéquate et le respect de la confidentialité) ;

g) gérer et réguler son fonctionnement personnel.

4° Le quatrième volet de la formation professionnelle, dont la durée s'élève à un minimum de 48 heures, vise à développer chez les stagiaires l'aptitude à :

a) prendre la parole en public et animer des groupes ;

b) travailler en équipe ;

c) gérer des conflits ;

d) questionner les différentes parties prenantes afin de collecter les informations pertinentes et de comprendre leurs points de vue, attitudes et choix ;

e) réagir adéquatement face à la résistance au changement, à argumenter et à provoquer la réflexion.

5° Le cinquième volet de la formation professionnelle, spécifique aux candidats à la fonction de directeur de zone et dont la durée s'élève à minimum 30 heures, vise à développer chez ceux-ci des compétences d'encadrement et de leadership et notamment l'aptitude à :

a) appréhender les missions spécifiques des directeurs de zone ;

b) mettre en place les procédures propres à accomplir les missions spécifiques des directeurs de zone ;

c) gérer et souder une équipe, notamment en soutenant, motivant des collaborateurs, en stimulant leur développement personnel, professionnel et d'équipe dans une perspective d'organisation apprenante ;

d) développer un management favorisant la gestion d'équipe et des conflits, la coordination des tâches et la gestion de projet ;

e) évaluer un agent ;

f) mettre en place les procédures disciplinaires.

§ 2. Sur la base d'une proposition de l'Institut interréseaux de la formation professionnelle continue, le Gouvernement élabore un plan de formation [...] ⁶⁷ professionnelle qui en définit :

1° les méthodologies en privilégiant celles qui visent le développement professionnel, notamment, l'analyse de cas, les mises en situation, l'Intervision et la constitution d'un portfolio;

2° les modalités selon lesquelles la formation est organisée.

⁶⁷Abrogé par le D. 18-04-2024

[Dans l'hypothèse où le stagiaire a déjà suivi une formation dont les contenus sont identiques à ceux visés au paragraphe 1er, il peut solliciter une dispense de tout ou partie du programme prévu par le plan de formation, selon les conditions et modalités fixées par le Gouvernement.]⁶⁸

Sur la base du plan de formation visé à l'alinéa 1^{er}, la formation [...] ⁶⁹ professionnelle est organisée par l'Institut interréseaux de la formation professionnelle continue.

Les formateurs de cette formation [...] ⁷⁰ professionnelle sont prioritairement issus des Universités, des Hautes Ecoles, des établissements d'enseignement de promotion sociale, de l'Institut interréseaux de la formation professionnelle continue ou [, des Services du Gouvernement, notamment l'Administration générale de l'Enseignement, du Service général de l'Inspection ou du Service général du Pilotage des Ecoles] ⁷¹.

[Le Gouvernement prend les dispositions nécessaires pour permettre l'indemnisation des formateurs qui ne seraient pas visés par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 25 janvier 2017 fixant les modalités de sélection et d'indemnisation des formateurs internes auprès de l'Ecole d'Administration publique et des services en charge de la formation.]⁷²

L'Institut interréseaux de la formation professionnelle continue peut organiser [tout ou] ⁷³ partie de la formation en commun ou séparément pour les directeurs de zone stagiaires et pour les délégués au contrat d'objectifs stagiaires.

§ 3. A l'issue de la formation, le stagiaire présente et défend son portfolio devant un jury. Le portfolio consiste en un dossier personnel dans lequel il démontre en quoi les acquis de la formation et les acquis de l'expérience durant son stage lui permettent de rencontrer les exigences du profil de fonction visé à l'article 5, § 3 [, à travers l'analyse réflexive de deux cas en lien avec les missions du directeur de zone, dont l'un des deux porte sur la gestion des collaborateurs] ⁷⁴.

Ce jury est composé :

1° [du Délégué coordinateur qui préside ou] ⁷⁵ d'un président désigné par le Gouvernement parmi les fonctionnaires généraux de rang 15 au moins;

[2° de deux membres représentant l'Administration générale de l'Enseignement, désignés par le Gouvernement, dont l'un au moins est un membre du personnel définitif du Service général du Pilotage des Ecoles et des Centres psycho-médico-sociaux ;] ⁷⁶

⁶⁸Inséré par le D. 18-04-2024

⁶⁹Abrogé par le D. 18-04-2024

⁷⁰Abrogé par le D. 18-04-2024

⁷¹Remplacé par le D. 18-04-2024

⁷²Inséré par le D. 18-04-2024

⁷³Remplacé par le D. 18-04-2024

⁷⁴Inséré par le D. 18-04-2024

⁷⁵Inséré par le D. 18-04-2024

⁷⁶Remplacé par le D. 18-04-2024

3° [de minimum un et de maximum deux experts externes]⁷⁷ ayant une compétence spécifique en lien avec les différents volets de la formation [professionnelle]⁷⁸.

Pour chaque membre effectif visé à l'alinéa 1^{er}, le Gouvernement désigne un membre suppléant selon les mêmes modalités.

Le mandat des membres du jury est gratuit. Toutefois, une compensation financière peut être accordée aux membres experts visés à l'alinéa 2, 3°, selon les modalités fixées par le Gouvernement. *[Alinéa inséré par D. 09-12-2020]*

[Conformément à l'article 14 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, les représentants des organisations syndicales peuvent assister aux réunions de ce ou ces jurys en tant qu'observateurs.]⁷⁹

Les modalités de fonctionnement du jury sont fixées par le Gouvernement.

Le jury fonde son appréciation de l'épreuve [donnant accès à la nomination]⁸⁰ sur les critères d'évaluation suivants :

1° le degré de maîtrise des connaissances et capacités supposées développées dans le cadre [des trois premiers et du cinquième]⁸¹ volets de la formation [professionnelle visée au paragraphe 1^{er}]⁸²;

2° la capacité à communiquer par écrit;

3° la capacité à communiquer oralement;

Le Gouvernement fixe [...] ⁸³ les modalités d'organisation et d'évaluation de l'épreuve.

[Sur la base de sa prestation et en tenant compte des évaluations de stage, le stagiaire est déclaré apte ou inapte à la fonction. Il peut être déclaré inapte notamment si sa prestation révèle un élément majeur incompatible avec l'exercice de la fonction. Sera considérée comme un élément majeur incompatible avec l'exercice de la fonction la posture du stagiaire qui s'inscrit uniquement dans une mission de contrôle, enfreint la liberté pédagogique des écoles, adopte dans sa pratique des positions non conforme aux objectifs d'amélioration du système éducatif fixés par le législateur ou des missions prioritaires telles que définies aux articles 1.4.1-1 et 1.4.1-2 du Code.]⁸⁴

§ 4. Il est mis fin d'office [...] ⁸⁵ au stage en cas de non-réussite de la formation [...] ⁸⁶ professionnelle visée à l'article [66]⁸⁷. Dans ce cas, [le stage

⁷⁷Remplacé par le D. 18-04-2024

⁷⁸Remplacé par le D. 18-04-2024

⁷⁹Inséré par le D. 18-04-2024

⁸⁰Remplacé par le D. 18-04-2024

⁸¹Remplacé par le D. 18-04-2024

⁸²Remplacé par le D. 18-04-2024

⁸³Abrogé par le D. 18-04-2024

⁸⁴Inséré par le D. 18-04-2024

⁸⁵Abrogé par le D. 18-04-2024

⁸⁶Abrogé par le D. 18-04-2024

⁸⁷Remplacé par le D. 18-04-2024

prend fin après l'écoulement d'un délai de 15 jours et, le cas échéant,]⁸⁸ le membre du personnel réintègre à titre définitif sa fonction et son affectation d'origine. [A défaut, ce délai est porté à six semaines.]⁸⁹

Le Gouvernement peut, pour assurer la continuité dans la fonction de directeur de zone ou afin de ne pas perturber la stabilité des équipes pédagogiques, reporter la réintégration du membre du personnel dans sa fonction d'origine de maximum six mois à dater de la non-réussite de la formation professionnelle.

Inséré par D. 10-01-2019

Le membre du personnel visé à l'alinéa 1^{er}, peut introduire, par envoi recommandé, un recours écrit contre la décision de non-réussite du stage, par la voie hiérarchique, dans les dix jours de sa notification auprès de la Chambre de recours visée à l'article 121. Ce recours est suspensif.

Inséré par D. 10-01-2019

La Chambre de recours remet son avis au Gouvernement dans un délai maximum [de deux mois]⁹⁰ à partir de la date de réception du recours. Le Gouvernement prend sa décision [...] ⁹¹ dans un délai maximum d'un mois à dater de la réception de l'avis. [Il est mis fin au stage lorsque le Gouvernement confirme l'échec.]⁹²

Article [67]⁹³. - Au cours du stage, moyennant un préavis de [six semaines]⁹⁴, il peut être mis fin à celui-ci à la demande du membre du personnel. Dans ce cas, [le membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif réintègre sa fonction]⁹⁵ et son affectation d'origine et, sauf circonstances exceptionnelles dûment motivées, il ne pourra être admis au stage ou désigné à titre provisoire à une fonction de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectifs qu'après avoir répondu à un nouvel appel aux candidats. [Le préavis peut être réduit de commun accord.]⁹⁶

Article [68]⁹⁷. - § 1^{er}. A l'issue du stage, le membre du personnel qui a réussi l'épreuve visée à l'article [66]⁹⁸, § 3, [...] ⁹⁹ est évalué selon les mêmes modalités qu'à l'article [65]¹⁰⁰.

Le membre du personnel qui se voit attribuer une mention «défavorable» peut introduire par envoi recommandé une réclamation écrite contre cette mention selon les mêmes modalités qu'à l'article [65]¹⁰¹, § 3. Ce recours est suspensif. [Il est mis fin au stage lorsque le Gouvernement confirme l'échec.

⁸⁸Inséré par le D. 18-04-2024

⁸⁹Inséré par le D. 18-04-2024

⁹⁰Remplacé par le D. 18-04-2024

⁹¹Abrogé par le D. 18-04-2024

⁹²Inséré par le D. 18-04-2024

⁹³Remplacé par le D. 18-04-2024

⁹⁴Remplacé par le D. 18-04-2024

⁹⁵Remplacé par le D. 18-04-2024

⁹⁶Inséré par le D. 18-04-2024

⁹⁷Remplacé par le D. 18-04-2024

⁹⁸Remplacé par le D. 18-04-2024

⁹⁹Abrogé par le D. 18-04-2024

¹⁰⁰Remplacé par le D. 18-04-2024

¹⁰¹Remplacé par le D. 18-04-2024

Le stage prend fin après l'écoulement d'un délai de 15 jours et, le cas échéant, le membre du personnel réintègre sa fonction et son affectation d'origine dans lesquelles il est nommé ou engagé à titre définitif. A défaut, ce délai est porté à six semaines.]¹⁰²

§ 2. Le membre du personnel qui fait l'objet d'une évaluation favorable à l'issue du stage fait l'objet d'une proposition de nomination à titre définitif à la fonction de directeur de zone [...]¹⁰³.

Cette proposition lui est notifiée par le [Directeur général]¹⁰⁴, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, [soit par courriel à l'adresse renseignée ou]¹⁰⁵ soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Le membre du personnel dispose d'un délai de dix jours pour remettre la proposition complétée et signée au Délégué coordonnateur et y indiquer s'il accepte ou renonce à une nomination à titre définitif à la fonction de directeur de zone.

[A défaut de réponse dans les 10 jours par courriel avec accusé de réception, et sauf cas de force majeure, la renonciation est présumée et le stage prend fin de plein droit.]¹⁰⁶

En cas de renonciation dans le délai de 10 jours à une nomination à titre définitif, le membre du personnel [nommé ou engagé à titre définitif]¹⁰⁷ réintègre sa fonction et son affectation d'origine.

[Article 69. - Dans le cas visé à l'article 12, le stagiaire suit exclusivement le volet de la formation professionnelle visée à l'article 66, §1er, 5°.

A l'issue du stage, le stagiaire est évalué par le jury visé à l'article 66, §3, sur ce volet exclusivement.

Le stagiaire présente et défend un portfolio, lequel consiste dans la présentation de deux cas liés aux compétences managériales du directeur de zone, dont l'un des deux est lié à la gestion des collaborateurs.

Le jury fonde son appréciation sur les critères d'évaluation suivants :

1° le degré de maîtrise des connaissances et capacités supposées développées dans le cadre du volet consacré aux directeurs de zone de la formation professionnelle visée à l'article 66, §1er, 5° ;

2° la capacité à communiquer par écrit ;

¹⁰²Inséré par le D. 18-04-2024

¹⁰³Abrogé par le D. 18-04-2024

¹⁰⁴Remplacé par le D. 18-04-2024

¹⁰⁵Inséré par le D. 18-04-2024

¹⁰⁶Inséré par le D. 18-04-2024

¹⁰⁷Inséré par le D. 18-04-2024

3° la capacité à communiquer oralement.

Sur la base de sa prestation et en tenant compte des évaluations de service durant le stage, le stagiaire est déclaré apte ou inapte à la fonction. Il peut être déclaré inapte notamment si sa prestation révèle un élément majeur incompatible avec l'exercice de la fonction. Sera considérée comme un élément majeur incompatible avec l'exercice de la fonction la posture du stagiaire qui s'inscrit uniquement dans une mission de contrôle, enfreint la liberté pédagogique des écoles, adopte dans sa pratique des positions non conforme aux objectifs d'amélioration du système éducatif fixés par le législateur ou des missions prioritaires telles que définies aux articles 1.4.1-1 et 1.4.1-2 du Code.]¹⁰⁸

Section III. - De la nomination à la fonction de promotion de directeur de zone

Article 70. - Nul ne peut être nommé à la fonction de promotion de directeur de zone visée à l'article 24, 2°, s'il ne remplit les conditions suivantes :

- 1° satisfaire aux conditions visées à l'article [14]¹⁰⁹, §§ 1^{er} [ou]¹¹⁰ 2;
- 2° avoir marqué son accord sur la proposition de nomination à titre définitif selon les modalités visées à l'article [68]¹¹¹, § 2;
- 3° ne pas avoir été démis de ses fonctions en application de l'article 76 ou de l'article [95]¹¹².

Article 71. - La nomination à une fonction de promotion de directeur de zone ne peut avoir lieu qu'en cas de vacance d'emploi de la fonction à conférer.

Article 72. - Les membres du personnel sont nommés à titre définitif à la fonction de promotion de directeur de zone par le Gouvernement.

La nomination à une fonction de promotion de directeur de zone produit ses effets, pour l'intéressé, le jour de l'admission au stage.

L'emploi dont était titulaire le membre du personnel stagiaire au sein de son pouvoir organisateur d'origine, du Service général du pilotage des écoles et centres psycho-médico-sociaux ou du Service général de l'Inspection ne peut être déclaré vacant qu'à la date de la décision de nomination au grade de directeur de zone.

L'arrêté de nomination est publié par extrait au Moniteur belge.

Section IV. - De la désignation à titre provisoire à la fonction de promotion de directeur de zone

Article 73. - § 1^{er}. En cas d'absence temporaire d'un directeur de zone ou de vacance d'un emploi de directeur de zone pour lequel il n'est pas possible de désigner un stagiaire, le Gouvernement peut procéder à la désignation à titre provisoire dans un emploi d'une fonction de directeur de zone.

¹⁰⁸Inséré par le D. 18-04-2024

¹⁰⁹Remplacé par le D. 18-04-2024

¹¹⁰Remplacé par le D. 18-04-2024

¹¹¹Remplacé par le D. 18-04-2024

¹¹²Remplacé par le D. 18-04-2024

§ 2. Le Gouvernement peut procéder à la désignation à titre provisoire dans un emploi d'une fonction de promotion de directeur de zone visée à l'article 24, 2°, d'un membre du personnel remplissant les conditions suivantes :

- 1° satisfaire aux conditions visées à l'article [14]¹¹³, § 1^{er} ou § 2;
- 2° avoir introduit sa candidature dans les formes et délais conformément à l'article 74;
- 3° faire preuve des expériences professionnelles suivantes :
 - une expérience de trois ans au moins dans le domaine de la gestion ou de la coordination d'équipe d'adultes dont au moins deux ans dans le domaine de l'enseignement;
 - minimum cinq ans de pratique professionnelle soit en tant que membre d'une équipe pédagogique, soit en tant qu'agent au sein d'un centre psychomédico-social;
 - une expérience professionnelle significative - d'un an au moins - dans plusieurs niveaux ou types d'enseignement différents ou auprès de partenaires scolaires constitue un atout;
 - une expérience professionnelle dans les matières visées par les missions de directeur de zone, soit en matière d'audit, d'analyse systémique, d'analyse de variables / indicateurs, constitue un atout.

Par priorité est désigné un candidat détenteur de l'attestation de réussite de l'épreuve [donnant accès à la nomination]¹¹⁴ en rapport avec la fonction de directeur de zone à conférer, visée au Titre II.

Dans l'hypothèse visée à l'alinéa précédent, le Gouvernement applique le classement de la réserve de recrutement visée à l'article [18, alinéa 4]¹¹⁵, selon les mêmes modalités que celles visées à l'article [63]¹¹⁶.

Article 74. - Le Gouvernement invite les membres du personnel à introduire leur candidature à une désignation à titre provisoire selon les modalités qu'il détermine.

Le membre du personnel qui postule pour plusieurs zones indique les zones pour lesquelles il se porte candidat.

Peuvent seuls être désignés à titre provisoire à une fonction de promotion de directeur de zone les candidats qui ont respecté la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites.

La période durant laquelle un membre du personnel est désigné à titre provisoire en application des dispositions de la présente section ne peut être assimilée au stage visé à l'article [64]¹¹⁷.

Article 75. - § 1^{er}. Moyennant un préavis de quinze jours, le Gouvernement peut mettre fin dans l'intérêt du service à la désignation d'un membre du personnel désigné à titre provisoire dans une fonction de promotion de directeur de zone.

¹¹³Remplacé par le D. 18-04-2024

¹¹⁴Remplacé par le D. 18-04-2024

¹¹⁵Remplacé par le D. 18-04-2024

¹¹⁶Remplacé par le D. 18-04-2024

¹¹⁷Remplacé par le D. 18-04-2024

§ 2. Moyennant un préavis de [six semaines]¹¹⁸, le membre du personnel peut renoncer à sa désignation à titre provisoire. Dans ce cas, le membre du personnel réintègre à titre définitif sa fonction et son affectation d'origine et, sauf circonstances exceptionnelles dûment motivées, il ne pourra être admis au stage ou désigné à titre provisoire à une fonction de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectifs qu'après avoir répondu à un nouvel appel aux candidats.

Article 76. - Il est d'office mis fin à la désignation à titre provisoire du membre du personnel lorsque celui-ci fait l'objet de l'une des sanctions disciplinaires visées à l'article 110, 4° à 7°.

Les sanctions disciplinaires visées à l'article 110, 6° et 7°, mettent fin, en outre, à tout lien statutaire, même dans sa fonction et son affectation d'origine.

CHAPITRE V. - De l'accès à la fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs

Section I^{er}. - De la mutation

Article 77. - Préalablement à la mise en oeuvre de la procédure d'admission au stage visée à la section 2, le Gouvernement peut, en cas de vacance d'un emploi de la fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs, inviter, selon les modalités qu'il détermine, les délégués au contrat d'objectifs nommés à titre définitif et affectés au sein d'une autre zone, à introduire une demande de mutation dans l'emploi à conférer.

La mutation est accordée par le Gouvernement, sur avis du Délégué coordonnateur et des directeurs de zone concerné.

Section II. - De l'admission au stage à une fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs

Article 78. - [...] ¹¹⁹

[Sous-section 1. - De l'entrée en stage] ¹²⁰

Article 79. - En cas de vacance d'un emploi de la fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs à conférer et sans préjudice de l'application de l'article 77, le Gouvernement [ou son délégué] ¹²¹ applique le classement de la réserve de recrutement visée à l'article [18, alinéa 4] ¹²².

[Le Ministre compétent] ¹²³ invite le [candidat] ¹²⁴ le mieux classé à entrer en stage. A défaut pour le membre du personnel concerné de répondre

¹¹⁸Remplacé par le D. 18-04-2024

¹¹⁹Abrogé par le D. 18-04-2024

¹²⁰Inséré par le D. 18-04-2024

¹²¹Inséré par le D. 18-04-2024

¹²²Remplacé par le D. 18-04-2024

¹²³Remplacé par le D. 18-04-2024

¹²⁴Remplacé par le D. 18-04-2024

favorablement à cette invitation dans un délai de [huit jours ouvrables]¹²⁵ à dater de la notification, le [Ministre compétent]¹²⁶ invite le membre du personnel qui est classé [ensuite]¹²⁷ à entrer en stage et ainsi de suite.

Le [candidat]¹²⁸ qui décline [une première fois] l'invitation à entrer en stage [dans le groupement de zone pour lequel il s'est présenté]¹²⁹ ne perd pas le bénéfice de son classement en cas de vacance d'un autre emploi de la fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs à conférer.

[Un second refus emporte la radiation de la réserve.]¹³⁰

[Sous-section 2. - De la durée du stage]¹³¹

Modifié par D. 17-06-2021

Article 80. - § 1^{er}. Le stage de délégué au contrat d'objectifs a une durée de 2 ans, calculée conformément au paragraphe 3.

§ 2. Pendant la durée du stage, le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il est nommé ou engagé à titre définitif, le cas échéant [...]¹³².

Sauf disposition contraire, le membre du personnel admis au stage est assimilé à un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif dans la fonction de délégué au contrat d'objectifs.

Pendant la durée du stage, le membre du personnel peut être autorisé à participer à une formation lorsque celle-ci est centrée spécifiquement sur sa qualité de délégué au contrat d'objectifs et qu'elle est organisée en vertu :

1° soit du Livre 6, Titre I^{er}, du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire; *[remplacé par D. 17-06-2021]*

2° [...] *Abrogé par D. 17-06-2021;*

[2°]¹³³ soit du décret du 30 juin 1998 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement de promotion sociale;

[3°]¹³⁴ soit du décret du 15 mars 1999 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française.

§ 3. Pour le calcul de la durée du stage accompli, sont seuls pris en considération les services effectivement prestés pendant la durée du stage. Sont assimilés à des services effectivement prestés les vacances annuelles, les congés prévus aux articles 5, 5bis et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974, ainsi

¹²⁵Remplacé par le D. 18-04-2024

¹²⁶Remplacé par le D. 18-04-2024

¹²⁷Remplacé par le D. 18-04-2024

¹²⁸Remplacé par le D. 18-04-2024

¹²⁹Inséré par le D. 18-04-2024

¹³⁰Inséré par le D. 18-04-2024

¹³¹Inséré par le D. 18-04-2024

¹³²Abrogé par le D. 18-04-2024

¹³³Remplacé par le D. 18-04-2024

¹³⁴Remplacé par le D. 18-04-2024

que les congés [d'accueil]¹³⁵ en vue de l'adoption [,]¹³⁶ de la tutelle officieuse [et du placement dans une famille d'accueil]¹³⁷ et les congés de maternité prévus respectivement, au chapitre IIbis et au chapitre XIII du même arrêté royal du 15 janvier 1974.

[Sous-section 3. - De l'évaluation]¹³⁸

Article 81. - § 1^{er}. Au plus tôt six mois après son entrée en fonction et au plus tard [le huitième mois de stage]¹³⁹, le membre du personnel stagiaire est évalué par le directeur de zone [selon les modalités fixées par le Gouvernement]¹⁴⁰.

L'évaluation se fonde sur l'exécution des missions qui ont été attribuées à chaque délégué au contrat d'objectifs et sur la mise en pratique des compétences acquises dans le cadre de la formation [...] ¹⁴¹ professionnelle visée à l'article 82. Elle tient compte du profil de fonction visé à l'article 7, § 2, ainsi que du contexte global dans lequel est amené à évoluer le stagiaire et des moyens qui sont mis à sa disposition.

[L'évaluation consiste en]¹⁴² un entretien avec le membre du personnel et à la rédaction d'un rapport d'évaluation dont le modèle est fixé par le Gouvernement.

L'évaluation aboutit à l'attribution soit de la mention «favorable» soit de la mention [«réservée»]¹⁴³.

[En cas de mention « favorable », le membre du personnel peut être à nouveau évalué à tout moment au cours de la seconde année de stage. Cette évaluation aboutit à l'attribution de la mention « favorable », « réservée » ou « défavorable ». L'évaluation, en fin de stage, peut uniquement donner lieu à l'attribution de la mention « favorable » ou « défavorable ».

En cas de mention « réservée », il est procédé à une deuxième évaluation au plus tôt douze mois et au plus tard le quatorzième mois de stage. Cette évaluation aboutit à l'attribution de la mention « favorable », « réservée » ou « défavorable ». Une troisième évaluation, en fin de stage, peut uniquement donner lieu à l'attribution de la mention « favorable » ou « défavorable ».]¹⁴⁴

[Dans tous les cas, il]¹⁴⁵ est mis fin d'office au stage du membre du personnel qui obtient la mention «défavorable» à l'issue de [la deuxième ou troisième]¹⁴⁶ [...] ¹⁴⁷ évaluation. Dans ce cas, [le stage prend fin après

¹³⁵Inséré par le D. 18-04-2024

¹³⁶Remplacé par le D. 18-04-2024

¹³⁷Inséré par le D. 18-04-2024

¹³⁸Inséré par le D. 18-04-2024

¹³⁹Remplacé par le D. 18-04-2024

¹⁴⁰Inséré par le D. 18-04-2024

¹⁴¹Abrogé par le D. 18-04-202

¹⁴²Remplacé par le D. 18-04-2024

¹⁴³Remplacé par le D. 18-04-2024

¹⁴⁴Remplacé par le D. 18-04-2024

¹⁴⁵Remplacé par le D. 18-04-2024

¹⁴⁶Inséré par le D. 18-04-2024

¹⁴⁷Abrogé par le D. 18-04-2024

l'écoulement d'un délai de 15 jours et, le cas échéant,]¹⁴⁸ le membre du personnel réintègre sa fonction et son affectation dans lesquelles il est nommé ou engagé à titre définitif. [A défaut, ce délai est porté à six semaines.]¹⁴⁹

[La mention obtenue par le stagiaire est portée à la connaissance de ce dernier soit par envoi recommandé, soit par la remise d'une lettre de la main à la main, soit par courriel à l'adresse renseignée, dans tous les cas avec accusé de réception.]¹⁵⁰

§ 2. [...] ¹⁵¹

[§ 2.]¹⁵² Le stagiaire qui se voit attribuer une mention « défavorable » peut introduire par envoi recommandé une réclamation écrite contre cette mention, par la voie hiérarchique, dans les dix jours de sa notification auprès de la chambre de recours visée à l'article 121. Ce recours est suspensif.

La Chambre de recours remet son avis au Gouvernement dans un délai maximum [de deux]¹⁵³ mois à partir de la date de réception du recours. Le Gouvernement prend sa décision et attribue la mention d'évaluation au membre du personnel stagiaire dans un délai maximum d'un mois à dater de la réception de l'avis.

[§3. Lorsque le Gouvernement attribue la mention « défavorable », il est mis fin d'office au stage du membre du personnel dans les mêmes conditions que celles visées à l'alinéa 7 du paragraphe 1er.]¹⁵⁴

[Sous-section 4. - De la formation professionnelle et de l'épreuve donnant accès à la nomination]¹⁵⁵

Modifié par D. 10-01-2019 ; complété par D. 09-12-2020 ; modifié par D. 17-06-2021

Article 82. – [§ 1er.]¹⁵⁶ Durant le stage, la formation professionnelle de délégué au contrat d'objectifs compte minimum 204 heures et comporte quatre volets.

Les quatre volets de la formation sont communs aux fonctions de directeur de zone et de délégué au contrat d'objectifs.

1° Le premier volet de la formation professionnelle, dont la durée s'élève à un minimum de 48 heures, vise à développer chez les stagiaires l'aptitude à :

a) se questionner, prendre de la distance et développer une analyse réflexive au départ de problématiques et politiques éducatives ;

¹⁴⁸Inséré par le D. 18-04-2024

¹⁴⁹Inséré par le D. 18-04-2024

¹⁵⁰Inséré par le D. 18-04-2024

¹⁵¹Abrogé par le D. 18-04-2024

¹⁵²Remplacé par le D. 18-04-2024

¹⁵³Remplacé par le D. 18-04-2024

¹⁵⁴Inséré par le D. 18-04-2024

¹⁵⁵Inséré par le D. 18-04-2024

¹⁵⁶Paragraphe remplacé par le D. 16-05-2024

b) s'adapter à la diversité des contextes institutionnels et scolaires ;

c) évaluer sa propre action favorisant une aptitude à la réflexivité et au développement professionnel dans le cadre de sa future fonction et de ses missions et permettant d'identifier des besoins en termes de formation ou de régulation ;

d) construire un portfolio attestant le développement de compétences spécifiques à l'exercice de sa future fonction et de ses missions.

2° Le deuxième volet de la formation professionnelle, dont la durée s'élève à un minimum de 33 heures, vise à développer chez les stagiaires l'aptitude à :

a) retracer l'évolution du système éducatif pour comprendre l'organisation actuelle de l'enseignement en Communauté française ;

b) appréhender différents modèles de pilotage d'un système éducatif et de gouvernance des écoles et des établissements d'enseignement et dégager les opportunités et les effets de chacun de ceux-ci ;

c) identifier les valeurs, les enjeux, l'approche systémique du pilotage du système éducatif et le modèle de gouvernance des établissements d'enseignement promus, notamment, par le Pacte pour un Enseignement d'Excellence ;

d) identifier la place, le rôle et la complémentarité des différents services de l'Administration générale de l'Enseignement.

3° Le troisième volet de la formation professionnelle, dont la durée s'élève à un minimum de 75 heures, vise à développer chez les stagiaires l'aptitude à :

a) maîtriser à livre ouvert les bases légales et réglementaires liées à la fonction de délégué au contrat d'objectifs et de directeur de zone ;

b) lire, comprendre et interpréter des données et des indicateurs quantitatifs et qualitatifs ;

c) mettre en place les procédures de contractualisation et d'évaluation des contrats d'objectifs ;

d) rédiger de rapports et des avis qui témoignent d'une bonne organisation de l'information, d'une communication claire, efficace et adaptée, d'une argumentation au départ de l'analyse des données à disposition et de l'utilisation des prescrits légaux et réglementaires ;

e) mettre en place les procédures de contractualisation et d'évaluation des protocoles de collaboration ;

f) s'approprier la déontologie propre à sa fonction (y compris l'adoption d'une posture adéquate et le respect de la confidentialité) ;

g) gérer et réguler son fonctionnement personnel.

4° Le quatrième volet de la formation professionnelle, dont la durée s'élève à un minimum de 48 heures, vise à développer chez les stagiaires l'aptitude à :

- a) prendre la parole en public et animer des groupes ;
- b) travailler en équipe ;
- c) gérer des conflits ;
- d) questionner les différentes parties prenantes afin de collecter les informations pertinentes et de comprendre leurs points de vue, attitudes et choix ;
- e) réagir adéquatement face à la résistance au changement, à argumenter et à provoquer la réflexion.

§ 2. Sur la base d'une proposition de l'Institut interréseaux de la formation professionnelle continue, le Gouvernement élabore un plan de formation [...] ¹⁵⁷ professionnelle qui en définit :

1° les méthodologies en privilégiant celles qui visent le développement professionnel, notamment, l'analyse de cas, les mises en situation, l'Intervision et la constitution d'un portfolio;

2° les modalités selon lesquelles la formation est organisée.

[Dans l'hypothèse où le stagiaire a déjà suivi une formation dont les contenus sont identiques à ceux visés au paragraphe 1er, il peut solliciter une dispense de tout ou partie du programme prévu par le plan de formation, selon les conditions et modalités fixées par le Gouvernement.] ¹⁵⁸

Sur la base du plan de formation visé à l'alinéa 1^{er}, la formation [...] ¹⁵⁹ professionnelle est organisée par l'Institut interréseaux de la formation professionnelle continue.

Les formateurs de cette formation [...] ¹⁶⁰ professionnelle sont prioritairement issus des Universités, des Hautes Ecoles, des établissements d'enseignement de promotion sociale, de l'Institut interréseaux de la formation professionnelle continue [, des Services du Gouvernement, notamment l'Administration générale de l'Enseignement, du Service général de l'Inspection ou du Service général du Pilotage des Ecoles] ¹⁶¹.

[Le Gouvernement prend les dispositions nécessaires pour permettre l'indemnisation des formateurs qui ne seraient pas visés par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 25 janvier 2017 fixant les modalités de sélection et d'indemnisation des formateurs internes auprès de l'Ecole d'Administration publique et des services en charge de la formation.] ¹⁶²

¹⁵⁷Abrogé par le D. 18-04-2024

¹⁵⁸Inséré par le D. 18-04-2024

¹⁵⁹Abrogé par le D. 18-04-2024

¹⁶⁰Abrogé par le D. 18-04-2024

¹⁶¹Remplacé par le D. 18-04-2024

¹⁶²Inséré par le D. 18-04-2024

L'Institut interréseaux de la formation professionnelle continue peut organiser [tout ou]¹⁶³ partie de la formation en commun ou séparément pour les directeurs de zone stagiaires et pour les délégués au contrat d'objectifs stagiaires.

§ 3. A l'issue de la formation, le stagiaire présente et défend son portfolio devant un jury. Le portfolio consiste en un dossier personnel dans lequel il démontre en quoi les acquis de la formation et les acquis de l'expérience durant son stage lui permettent de rencontrer les exigences du profil de fonction visé à l'article 7, § 3 [à travers l'analyse réflexive de deux cas en lien avec les missions du délégué au contrat d'objectifs, dont l'un au moins porte sur une dimension travaillée dans le troisième volet de la formation professionnelle visé au paragraphe 1er, 3^o]¹⁶⁴.

Ce jury est composé :

1^o [du Délégué coordinateur qui préside ou]¹⁶⁵ d'un président désigné par le Gouvernement parmi les fonctionnaires généraux de rang 15 au moins;

[2^o de deux membres représentant l'Administration générale de l'Enseignement, désignés par le Gouvernement, dont l'un au moins est un membre du personnel définitif du Service général du Pilotage des Ecoles et des Centres psycho-médico-sociaux;]¹⁶⁶

3^o [de minimum un et de maximum deux experts externes]¹⁶⁷ ayant une compétence spécifique en lien avec les différents volets de la formation [professionnelle]¹⁶⁸.

Pour chaque membre effectif visé à l'alinéa 1^{er}, le Gouvernement désigne un membre suppléant selon les mêmes modalités.

Le mandat des membres du jury est gratuit. Toutefois, une compensation financière peut être accordée aux membres experts visés à l'alinéa 2, 3^o, selon les modalités fixées par le Gouvernement. *[Alinéa inséré par D. 09-12-2020]*

[Conformément à l'article 14 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, les représentants des organisations syndicales peuvent assister aux réunions de ce ou ces jurys en tant qu'observateurs.]¹⁶⁹

Les modalités de fonctionnement du jury sont fixées par le Gouvernement.

Le jury fonde son appréciation de l'épreuve [donnant accès à la nomination]¹⁷⁰ sur les critères d'évaluation suivants :

¹⁶³Remplacé par le D. 18-04-2024

¹⁶⁴Inséré par le D. 18-04-2024

¹⁶⁵Inséré par le D. 18-04-2024

¹⁶⁶Remplacé par le D. 18-04-2024

¹⁶⁷Remplacé par le D. 18-04-2024

¹⁶⁸Remplacé par le D. 18-04-2024

¹⁶⁹Inséré par le D. 18-04-2024

¹⁷⁰Remplacé par le D. 18-04-2024

1° le degré de maîtrise des connaissances et capacités supposées développées dans le cadre [des trois premiers] volets de la formation [professionnelle visés à l'article 82, §1er, 1° à 3°]¹⁷¹;

2° la capacité à communiquer par écrit;

3° la capacité à communiquer oralement.

Le Gouvernement fixe [...] ¹⁷² les modalités d'organisation et d'évaluation de l'épreuve.

[Sur la base de sa prestation et en tenant compte des évaluations de stage, le stagiaire est déclaré apte ou inapte à la fonction. Il peut être déclaré inapte notamment si sa prestation révèle un élément majeur incompatible avec l'exercice de la fonction. Sera considérée comme un élément majeur incompatible avec l'exercice de la fonction la posture du stagiaire qui s'inscrit uniquement dans une mission de contrôle, enfreint la liberté pédagogique des écoles, adopte dans sa pratique des positions non conforme aux objectifs d'amélioration du système éducatif fixés par le législateur ou des missions prioritaires telles que définies aux articles 1.4.1-1 et 1.4.1-2 du Code.]¹⁷³

§ 4. Il est mis fin d'office [...] ¹⁷⁴ au stage en cas de non-réussite de la formation [...] ¹⁷⁵ professionnelle visée [au paragraphe 1^{er}]¹⁷⁶. Dans ce cas, [le stage prend fin après l'écoulement d'un délai de 15 jours et, le cas échéant,]¹⁷⁷ le membre du personnel réintègre à titre définitif sa fonction et son affectation d'origine. [A défaut, ce délai est porté à six semaines.]¹⁷⁸

Le Gouvernement peut, pour assurer la continuité dans la fonction de délégué aux contrats d'objectifs ou afin de ne pas perturber la stabilité des équipes pédagogiques, reporter la réintégration du membre du personnel dans sa fonction d'origine de maximum six mois à dater de la non-réussite de la formation professionnelle.

Inséré par D. 10-01-2019

Le membre du personnel visé à l'alinéa 1^{er}, peut introduire, par envoi recommandé, un recours écrit contre la décision de non-réussite du stage, par la voie hiérarchique, dans les dix jours de sa notification auprès de la Chambre de recours visée à l'article 121. Ce recours est suspensif.

Inséré par D. 10-01-2019

La Chambre de recours remet son avis au Gouvernement dans un délai maximum [de deux mois]¹⁷⁹ à partir de la date de réception du recours. Le Gouvernement prend sa décision [...] ¹⁸⁰ dans un délai maximum d'un mois à dater de la réception de l'avis. [Il est mis fin au stage lorsque le Gouvernement confirme l'échec.]¹⁸¹

¹⁷¹Remplacé par le D. 18-04-2024

¹⁷²Abrogé par le D. 18-04-2024

¹⁷³Inséré par le D. 18-04-2024

¹⁷⁴Abrogé par le D. 18-04-2024

¹⁷⁵Abrogé par le D. 18-04-2024

¹⁷⁶Remplacé par le D. 18-04-2024

¹⁷⁷Inséré par le D. 18-04-2024

¹⁷⁸Inséré par le D. 18-04-2024

¹⁷⁹Remplacé par le D. 18-04-2024

¹⁸⁰Abrogé par le D. 18-04-2024

¹⁸¹Inséré par le D. 18-04-2024

Article 83. - Au cours du stage, moyennant un préavis de [six semaines]¹⁸², il peut être mis fin à celui-ci à la demande du membre du personnel. Dans ce cas, le membre du personnel [nommé ou engagé à titre définitif]¹⁸³ réintègre [...] sa fonction et son affectation d'origine et, sauf circonstances exceptionnelles dûment motivées, il ne pourra être admis au stage ou désigné à titre provisoire à une fonction de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectifs qu'après avoir répondu à un nouvel appel aux candidats. [Le préavis peut être réduit de commun accord.]¹⁸⁴

Article 84. - § 1^{er}. A l'issue du stage, le membre du personnel qui a réussi la formation [...] ¹⁸⁵ professionnelle visée à l'article 82 est évalué selon les mêmes modalités qu'à l'article 81.

Le membre du personnel qui se voit attribuer une mention «défavorable» peut introduire par envoi recommandé une réclamation écrite contre cette mention selon les mêmes modalités qu'à l'article 81, § [2]¹⁸⁶. [Ce recours est suspensif. Il est mis fin au stage lorsque le Gouvernement confirme l'échec. Le stage prend fin après l'écoulement d'un délai de 15 jours et le membre du personnel réintègre sa fonction et son affectation d'origine dans lesquelles il est nommé ou engagé à titre définitif. A défaut, ce délai est porté à six semaines.]¹⁸⁷

§ 2. Le membre du personnel qui fait l'objet d'une évaluation favorable à l'issue du stage fait l'objet d'une proposition de nomination à titre définitif à la fonction de délégué au contrat d'objectifs [...] ¹⁸⁸.

Cette proposition lui est notifiée par le Délégué coordonnateur, soit par lettre recommandée à la poste [soit par courriel à l'adresse renseignée ou]¹⁸⁹ avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Le membre du personnel dispose d'un délai de dix jours pour remettre la proposition complétée et signée au Délégué coordonnateur et y indiquer s'il accepte ou renonce à une nomination à titre définitif à la fonction de délégué au contrat d'objectifs.

[A défaut de réponse dans les 10 jours par courriel avec accusé de réception, et sauf cas de force majeure la renonciation est présumée et le stage prend fin de plein droit.]¹⁹⁰

¹⁸²Remplacé par le D. 18-04-2024

¹⁸³Inséré par le D. 18-04-2024

¹⁸⁴Inséré par le D. 18-04-2024

¹⁸⁵Abrogé par le D. 18-04-2024

¹⁸⁶Remplacé par le D. 18-04-2024

¹⁸⁷Inséré par le D. 18-04-2024

¹⁸⁸Abrogé par le D. 18-04-2024

¹⁸⁹Inséré par le D. 18-04-2024

¹⁹⁰Inséré par le D. 18-04-2024

En cas de renonciation dans le délai de 10 jours à une nomination à titre définitif, le membre du personnel [nommé ou engagé à titre définitif]¹⁹¹ réintègre sa fonction et son affectation d'origine.

Section III. - De la nomination à une fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs

Article 85. - Nul ne peut être nommé à une fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs visée à l'article 24, 3°, s'il ne remplit les conditions suivantes :

1° satisfaire aux conditions visées à l'article [14]¹⁹², § 1^{er} ou § 2;

2° avoir marqué son accord sur la proposition de nomination à titre définitif selon les modalités visées à l'article 84, § 2 [;]¹⁹³

[3° ne pas avoir été démis de ses fonctions en application de l'article 76 ou de l'article 95.]¹⁹⁴

Article 86. - La nomination à une fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs ne peut avoir lieu qu'en cas de vacance d'emploi de la fonction à conférer.

Article 87. - Les membres du personnel sont nommés à titre définitif à la fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs par le Gouvernement.

La nomination à une fonction de promotion déléguée au contrat d'objectifs produit ses effets, pour l'intéressé, le jour de l'admission au stage.

L'emploi dont était titulaire le membre du personnel stagiaire au sein de son pouvoir organisateur d'origine, du Service général du pilotage des écoles et centres psycho-médico-sociaux ou du Service général de l'Inspection ne peut être déclaré vacant qu'à la date de la décision de nomination au grade de délégué au contrat d'objectifs.

L'arrêté de nomination est publié par extrait au Moniteur belge.

Section IV. - De la désignation à titre provisoire à une fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs

Article 88. - § 1^{er}. En cas d'absence temporaire d'un délégué au contrat d'objectifs ou de vacance d'un emploi de délégué au contrat d'objectifs pour lequel il n'est pas possible de désigner un stagiaire, le Gouvernement peut procéder à la désignation à titre provisoire dans un emploi d'une fonction de délégué au contrat d'objectifs.

§ 2. Le Gouvernement peut procéder à la désignation à titre provisoire dans un emploi d'une fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs visée à l'article 24, 3° [;]¹⁹⁵ d'un membre du personnel remplissant les conditions suivantes :

1° satisfaire aux conditions visées à l'article [14]¹⁹⁶, § 1^{er} ou § 2;

¹⁹¹Inséré par le D. 18-04-2024

¹⁹²Remplacé par le D. 18-04-2024

¹⁹³Remplacé par le D. 18-04-2024

¹⁹⁴Inséré par le D. 18-04-2024

¹⁹⁵Inséré par le D. 18-04-2024

¹⁹⁶Remplacé par le D. 18-04-2024

2° avoir introduit sa candidature dans les formes et délais conformément à l'article 89;

3° faire preuve des expériences professionnelles suivantes :

a) minimum cinq ans de pratique professionnelle soit en tant que membre d'une équipe pédagogique, soit en tant qu'agent au sein d'un centre psycho-médico-social;

b) trois expériences professionnelles significatives - d'un an au moins - soit dans des niveaux d'enseignement différents, soit dans des fonctions différentes, qu'elles aient ou non été exercées dans la même école, soit auprès de partenaires scolaires;

c) une expérience de trois ans au moins dans le domaine de la gestion ou de la coordination d'équipe d'adultes dont au moins deux ans dans le domaine de l'enseignement constitue un atout;

d) une expérience professionnelle dans les matières visées par les missions de délégué au contrat d'objectif, soit en matière d'audit, d'analyse systémique, d'analyse de variables / indicateurs, constitue un atout.

Par priorité est désigné un candidat détenteur de l'attestation de réussite de [de l'épreuve donnant accès à la nomination]¹⁹⁷ en rapport avec la fonction de délégué au contrat d'objectifs à conférer, visée au Titre II.

Dans l'hypothèse visée à l'alinéa précédent, le Gouvernement applique le classement de la réserve de recrutement visée à l'article [18, alinéa 4]¹⁹⁸, selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 79[...]¹⁹⁹.

Article 89. - Le Gouvernement invite les membres du personnel à introduire leur candidature à une désignation à titre provisoire selon les modalités qu'il détermine.

Le membre du personnel qui postule pour plusieurs zones indique les zones pour lesquelles il se porte candidat.

Peuvent seuls être désignés à titre provisoire à une fonction de promotion de [délégué au contrat d'objectifs]²⁰⁰ les candidats qui ont respecté la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites.

La période durant laquelle un membre du personnel est désigné à titre provisoire en application des dispositions de la présente section ne peut être assimilée au stage visé à l'article 80.

Article 90. - § 1^{er}. Moyennant un préavis de quinze jours, le Gouvernement peut mettre fin, dans l'intérêt du service, à la désignation d'un membre du personnel désigné à titre provisoire dans une fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs. Dans ce cas, le membre du personnel réintègre à titre définitif sa fonction et son affectation d'origine et, sauf circonstances exceptionnelles dûment motivées, il ne pourra être admis au stage ou désigné à titre provisoire à une fonction de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectifs qu'après avoir répondu à un nouvel appel aux candidats.

¹⁹⁷Remplacé par le D. 18-04-2024

¹⁹⁸Remplacé par le D. 18-04-2024

¹⁹⁹Abrogé par le D. 18-04-2024

²⁰⁰Remplacé par le D. 18-04-2024

§ 2. Moyennant un préavis de [six semaines]²⁰¹, le membre du personnel peut renoncer à sa désignation à titre provisoire. Dans ce cas, le membre du personnel réintègre à titre définitif sa fonction et son affectation d'origine et, sauf circonstances exceptionnelles dûment motivées, il ne pourra être admis au stage ou désigné à titre provisoire à une fonction de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectifs qu'après avoir répondu à un nouvel appel aux candidats.

Article 91. - Il est d'office mis fin à la désignation à titre provisoire du membre du personnel lorsque celui-ci fait l'objet de l'une des sanctions disciplinaires visées à l'article 110, 4° à 7°.

Les sanctions disciplinaires visées à l'article 110, 6° et 7°, mettent fin, en outre, à tout lien statutaire, même dans sa fonction et son affectation d'origine.

CHAPITRE VI. - De l'évaluation en cours de carrière des directeurs de zone et des délégués au contrat d'objectifs

Article 92. - Sans préjudice des articles [65]²⁰², [68]²⁰³, 81 et 84, au moins tous les deux ans et au plus tard six mois après sa première entrée en fonction, chaque directeur de zone ou chaque délégué au contrat d'objectifs fait l'objet d'une évaluation. Celle-ci se base sur l'accomplissement des missions qui lui ont été attribuées conformément aux dispositions du Titre I^{er}.

Article 93. - Les directeurs de zone sont évalués par le Délégué coordonnateur. Les délégués au contrat d'objectifs sont évalués par le directeur de zone dont ils relèvent.

L'évaluation fait l'objet de l'une des mentions suivantes :

1° «Favorable»;

2° «Réservée»;

3° «Défavorable».

Lorsque l'évaluation aboutit à l'attribution de la mention «réservée», la mention attribuée lors de l'évaluation suivante est soit «favorable» soit «défavorable».

Dans le cadre d'une évaluation «réservée», le membre du personnel peut se voir formuler des recommandations complémentaires à la formation obligatoire individuelle visée à l'article 98, § 2.

Article 94. - En vue de l'attribution de l'évaluation, il est procédé à un entretien avec le membre du personnel et à la rédaction d'un rapport d'évaluation dont le modèle est fixé par le Gouvernement.

Le Gouvernement fixe les modalités selon lesquelles l'entretien se déroule.

Article 95. - Le membre du personnel qui se voit attribuer une mention «réservée» ou «défavorable» peut introduire par envoi recommandé une

²⁰¹Remplacé par le D. 18-04-2024

²⁰²Remplacé par le D. 18-04-2024

²⁰³Remplacé par le D. 18-04-2024

réclamation écrite contre cette mention, dans les dix jours de sa notification auprès de la chambre de recours visée à l'article 121.

La Chambre de recours remet son avis au Gouvernement dans un délai maximum [de deux]²⁰⁴ mois à partir de la date de réception du recours. Le Gouvernement prend sa décision et attribue la mention d'évaluation au membre du personnel stagiaire dans un délai maximum d'un mois à dater de la réception de l'avis.

Article 96. - Il est mis fin aux fonctions du membre du personnel qui fait l'objet de deux évaluations défavorables consécutives [après l'écoulement d'un délai de six semaines]²⁰⁵.

CHAPITRE VII. - De la formation en cours de carrière

Modifié par D. 17-06-2021

Article 97. - § 1^{er}. Les directeurs de zone et les délégués au contrat d'objectifs suivent une formation en cours de carrière qui vise :

1° le partage et l'analyse de pratiques et de ressources au bénéfice du développement professionnel individuel et collectif;

2° le perfectionnement, l'ajustement et l'actualisation du développement des compétences de la formation [professionnelle suivie, le cas échéant, par le personnel nommé en 2021 ou 2022]²⁰⁶;

3° l'acquisition et l'intégration de connaissances, compétences complémentaires à développer au vu des orientations prioritaires du système éducatif, des avancées scientifiques de la recherche par rapport à celles-ci, de l'évolution des missions des délégués au contrat d'objectifs et des besoins de formation constatés par rapport à l'analyse des rapports annuels des directeurs de zone;

4° l'acquisition de compétences complémentaires en fonction du projet de formation individuel et de leur évaluation individuelle;

5° la prise de recul et l'analyse réflexive de son propre fonctionnement via notamment la confrontation de sa pratique professionnelle à celles de ses collègues, des formations organisées et de modalités de formation personnelles (lectures, conférences, Mooc, etc.) et l'écriture d'un portfolio professionnel.

§ 2. Sur la base d'une proposition du Service général de pilotage des écoles, l'Institut interréseaux de la formation professionnelle continue détermine un plan de formation annuel obligatoire qui comprend deux volets : un volet commun et un volet zonal :

1° privilégiant des méthodologies qui visent le développement professionnel, notamment, le partage de pratique, l'analyse de cas, les mises en situation, l'Intervision ainsi que la production par les MDP de synthèses, outils et d'un portfolio professionnel;

2° comprenant les modalités selon laquelle la formation est organisée.

Les formateurs de cette formation en cours de carrière sont [...] ²⁰⁷ issus des Universités, des Hautes Ecoles, des établissements d'enseignement supérieur de promotion sociale, de l'Institut interréseaux de la formation

²⁰⁴Remplacé par le D. 18-04-2024

²⁰⁵Inséré par le D. 18-04-2024

²⁰⁶Remplacé par le D. 18-04-2024

²⁰⁷Abrogé par le D. 18-04-2024

professionnelle continue [, du Service général du Pilotage des Ecoles et des Centres psycho-médico-sociaux]²⁰⁸ ou de l'Administration générale de l'Enseignement, ou tout opérateur de formation [...]²⁰⁹.

[Le Gouvernement prend les dispositions nécessaires pour permettre l'indemnisation des formateurs qui ne seraient pas visés par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 25 janvier 2017 fixant les modalités de sélection et d'indemnisation des formateurs internes auprès de l'Ecole d'Administration publique et des services en charge de la formation.]²¹⁰

Modifié par D. 17-06-2021

Article 98. - § 1^{er}. La formation en cours de carrière des directeurs de zone et des délégués aux contrats d'objectifs est organisée sur une base obligatoire et sur une base volontaire.

[La formation en cours de carrière est suivie par les membres du personnel nommés et les membres du personnel désignés à titre provisoire.]²¹¹

§ 2. La formation en cours de carrière sur une base obligatoire comprend de 12 à 20 demi-jours de formation obligatoire annuelle répartie selon les modalités d'organisation suivantes :

1° 6 demi-jours de formation commune organisés pour l'ensemble des membres du personnel du Service général;

2° 4 demi-jours de formation organisés par zone;

3° de 2 à 6 demi-jours de formation obligatoire individuelle selon l'expertise professionnelle en tant que directeur de zone ou délégué au contrat d'objectifs;

4° pour les directeurs de zone ou les délégués au contrat d'objectifs disposant de moins de dix années d'expérience dans la fonction, 4 demi-jours sont réservés à la production d'une synthèse personnelle des apports des formations suivies et d'une analyse réflexive de son propre fonctionnement sous la forme d'un portfolio professionnel. La production d'un portfolio professionnel est laissée à la discrétion des membres du personnel ayant plus de dix années d'expérience dans la fonction.

Le nombre de demi-jours de formation obligatoire individuelle peut être réparti sur les jours de prestations de trois années consécutives.

Le contenu et les modalités de la formation obligatoire individuelle sont fixés lors de l'entretien d'évaluation qui a lieu tous les deux ans sur la base d'un projet de formation personnel.

Cette formation comprend des modalités telles que la participation à des colloques, à des journées d'étude, à des formations organisées par l'Institut interréseaux de la formation professionnelle continue, par l'administration ou par des opérateurs externes en présentiel, hybrides ou à distance.

²⁰⁸Inséré par le D. 18-04-2024

²⁰⁹Abrogé par le D. 18-04-2024

²¹⁰Inséré par le D. 18-04-2024

²¹¹Remplacé par le D. 18-04-2024

Le Délégué coordonnateur valide le projet de formation individuelle obligatoire des directeurs de zone lors de leur entretien d'évaluation. Le directeur de zone valide le projet de formation individuelle obligatoire des délégués aux contrats d'objectifs qui dépendent de lui lors de leur entretien d'évaluation.

La participation aux formations organisées par l'Institut interréseaux de la formation professionnelle continue sera déterminée en concertation entre [celui-ci et le Service général de Pilotage des Ecoles]²¹².

§ 3. En dehors du temps de prestation du membre du personnel, la formation organisée sur la base volontaire n'est pas limitée en nombre de demi-jours de formation.

Lorsqu'elle se déroule pendant le temps de prestation des membres de personnel, elle ne peut dépasser 6 demi-jours par an, sauf dérogation accordée par le Gouvernement sur la demande du Délégué coordonnateur du Service [général]²¹³ de [Pilotage]²¹⁴ des écoles.

Les formations volontaires sont à la charge du [Service général]²¹⁵ de [Pilotage]²¹⁶.

§ 4. [En concertation avec le Délégué coordonnateur, l'Institut interréseaux de la Formation professionnelle continue]²¹⁷ remet, d'initiative ou à la demande du Gouvernement, un avis sur l'application du présent chapitre.

CHAPITRE VIII. - Des positions administratives

Section I^{re}. - Disposition générale

Article 99. - Les membres du personnel se trouvent dans une des positions administratives suivantes :

- 1° l'activité de service;
- 2° la non-activité;
- 3° la disponibilité.

Section II. - De l'activité de service

Article 100. - Le membre du personnel est toujours censé être en activité de service, sauf disposition formelle le plaçant dans une autre position administrative.

Article 101. - Le membre du personnel a droit au traitement et à l'avancement de traitement dans les mêmes conditions que les chefs des établissements d'enseignement de la Communauté française.

²¹²Remplacé par le D. 18-04-2024

²¹³Inséré par le D. 18-04-2024

²¹⁴Remplacé par le D. 18-04-2024

²¹⁵Remplacé par le D. 18-04-2024

²¹⁶Remplacé par le D. 18-04-2024

²¹⁷Remplacé par le D. 18-04-2024

Sans préjudice des dispositions de l'article 103, il peut obtenir un congé dans les mêmes conditions que les chefs des établissements d'enseignement de la Communauté française.

Complété par D. 19-07-2021

Article 102. - Le directeur de zone bénéficie, durant la période de sa nomination à titre définitif ou sa désignation à titre provisoire, d'une allocation annuelle de 9.500 €. Ce montant est rattaché à l'indice pivot 138,01.

Cette prime annuelle, établie par année civile, doit faire l'objet d'un paiement mensuel (en 12^{ème} par mois entier de prestation).

Afin d'en établir le calcul automatique, il convient de considérer que le montant annuel de 9.500 euros rattaché à l'indice pivot 138,01 tel que fixé à l'alinéa 1^{er} correspond à un montant annuel brut à 100% non indexé de 5.677,07 euros.

Conformément à l'article 65, § 2, alinéa 2, les directeurs de zone stagiaires perçoivent également cette prime.

Modifié par D. 24-02-2022

Article 103. - § 1^{er}. Le membre du personnel bénéficie d'un congé annuel de vacances, les samedis non compris, dont la durée est fixée comme suit :

- pour le membre du personnel âgé de moins de quarante-cinq ans : 32 jours ouvrables;
- pour le membre du personnel âgé de quarante-cinq ans à quarante-neuf ans : 33 jours ouvrables;
- à partir de cinquante ans : 34 jours ouvrables.

L'âge pris en considération pour la détermination de la durée du congé est celui atteint par le membre du personnel au 31 décembre de l'année.

En plus du congé annuel de vacances, tous les membres du personnel bénéficient, indépendamment de leur âge, des jours de congé de compensation accordés au personnel des Services du Gouvernement.

§ 2. Les membres du personnel bénéficient d'un congé de vacances annuelles complémentaire dont la durée est fixée comme suit suivant leur âge :

- 1° à cinquante-cinq ans : un jour ouvrable;
- 2° à cinquante-six ans : deux jours ouvrables;
- 3° à cinquante-sept ans : trois jours ouvrables;
- 4° à cinquante-huit ans : quatre jours ouvrables;
- 5° à cinquante-neuf ans : cinq jours ouvrables;
- 6° à soixante ans : six jours ouvrables;
- 7° à soixante et un ans : sept jours ouvrables;
- 8° à soixante-deux ans : huit jours ouvrables;
- 9° à soixante-trois ans : neuf jours ouvrables;
- 10° à soixante-quatre ans : dix jours ouvrables.

§ 3. Le congé annuel de vacances est assimilé à une période d'activité de service.

Il est pris entre le 1^{er} juillet et le 31 août inclus. Il est d'un minimum de dix jours ouvrables et peut être pris à la convenance du membre du personnel, de manière consécutive ou non, compte tenu des exigences du bon fonctionnement du Service général.

Les membres du personnel prennent les jours de congé restants, selon leur convenance, pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas.

§ 4. Lorsqu'un membre du personnel n'est en activité de service que pendant une partie de l'année, qu'il n'effectue pas des prestations hebdomadaires complètes, qu'il n'effectue pas entièrement ses prestations hebdomadaires ou qu'il a bénéficié d'un congé pour prestations réduites justifié par des raisons sociales ou familiales ou d'un congé pour prestations réduites justifié par des raisons de convenances personnelles, la durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence. Les fractions de jour déductibles sont négligées.

Section III. - De la non-activité

Article 104. - Le membre du personnel est dans la position de non-activité :

1° lorsque, aux conditions fixées par le Gouvernement, il accomplit, en temps de paix, certaines prestations militaires ou est affecté à la protection civile ou à des tâches d'utilité publique en application de la loi portant le statut des objecteurs de conscience;

2° lorsqu'il est frappé de la sanction de suspension disciplinaire ou de mise en non-activité disciplinaire;

3° lorsque, pour des raisons familiales, il est autorisé à s'absenter pour une période de longue durée.

Article 105. - Le membre du personnel qui est dans la position de non-activité n'a pas droit au traitement, sauf disposition formelle contraire.

S'il se trouve en position de non-activité en raison des dispositions prévues à l'article 104, 2°, il n'a pas droit à l'avancement de traitement.

Article 106. - Nul ne peut être mis ou maintenu en non-activité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

Section IV. - De la disponibilité

Article 107. - Le membre du personnel peut être mis dans l'une des positions de disponibilité suivantes dans les mêmes conditions que les chefs des établissements d'enseignement de la Communauté française :

1° pour mission spéciale;

2° pour maladie ou infirmité n'entraînant pas l'inaptitude définitive au service, mais provoquant des absences dont la durée excède celles des congés pour cause de maladie ou d'infirmité;

3° pour convenances personnelles;

4° pour convenances personnelles précédant la pension de retraite;

5° par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement.

Toutefois, en cas de mise en disponibilité pour convenances personnelles, l'emploi dont est titulaire le membre du personnel demeure non vacant pendant la période de cette mise en disponibilité.

Article 108. - Nul ne peut être mis ou maintenu en disponibilité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

La disposition de l'alinéa 1^{er} ne s'applique pas aux membres du personnel mis en disponibilité pour mission spéciale.

Article 109. - Des traitements d'attente peuvent être alloués aux membres du personnel mis en disponibilité dans les mêmes conditions que les chefs des établissements d'enseignement de la Communauté française.

Ces traitements d'attente, les allocations et indemnités qui sont éventuellement alloués à ces membres du personnel, sont soumis au régime de mobilité applicable aux rétributions des membres du personnel en activité de service.

CHAPITRE IX. - Du régime disciplinaire

Section I^{re}. - Des sanctions disciplinaires

Article 110. - Les sanctions disciplinaires qui peuvent être infligées aux membres du personnel sont :

- 1° le rappel à l'ordre;
- 2° la réprimande;
- 3° la retenue sur traitement;
- 4° la suspension disciplinaire;
- 5° la mise en non-activité disciplinaire;
- 6° la démission disciplinaire;
- 7° la révocation.

Article 111. - Pour les délégués au contrat d'objectifs, les sanctions disciplinaires sont proposées par le directeur de zone ou le Délégué coordonnateur.

Pour les directeurs de zone, les sanctions disciplinaires sont proposées par le Délégué coordonnateur.

Pour le Délégué coordonnateur, les sanctions disciplinaires sont proposées par le Directeur général.

Les sanctions disciplinaires sont prononcées par le Gouvernement.

Article 112. - La retenue sur traitement ne peut être prononcée pour une durée supérieure à trois mois. Elle ne peut dépasser un cinquième du traitement.

Article 113. - La suspension disciplinaire ne peut être prononcée pour une durée supérieure à un an. Elle entraîne la privation de la moitié du traitement.

Article 114. - La durée de la mise en non-activité disciplinaire est fixée par le Gouvernement : elle ne peut être inférieure à un an, ni dépasser cinq ans.

Le membre du personnel bénéficie pendant les deux premières années d'un traitement d'attente égal à la moitié du traitement d'activité. Sans pouvoir jamais dépasser ce dernier montant, le traitement d'attente est fixé ensuite au taux de la pension que l'intéressé obtiendrait s'il était admis prématurément à la retraite.

Après avoir subi la moitié de sa sanction, le membre du personnel peut demander sa réintégration au sein du Service général.

Article 115. - Aucune sanction ne peut être proposée sans que le membre du personnel ait été, au préalable, entendu ou dûment convoqué.

Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel du Service général, en activité de service ou retraités, ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée. La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel, dûment convoqué, ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté.

Tout membre du personnel invité à viser une proposition de sanction disciplinaire formulée à son encontre a le droit d'introduire, par la voie hiérarchique, une réclamation écrite devant la Chambre de recours, dans le délai de vingt jours ouvrables à compter de la date à laquelle la proposition lui a été soumise pour visa.

Si l'intéressé n'a pas introduit de recours dans le délai fixé, la proposition de sanction disciplinaire est transmise immédiatement au Gouvernement.

Article 116. - La proposition de sanction disciplinaire et le recours introduit par le membre du personnel concerné sont transmis à la Chambre de recours dans le délai d'un mois à compter de la date de la réception du recours.

Article 117. - A moins d'empêchement légitime, le requérant comparait en personne. Il peut se faire assister par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel du Service général, en activité de service ou retraités, ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

Sauf dans les cas de poursuites pénales, la Chambre de recours donne son avis au Gouvernement dans un délai maximum de trois mois à compter de la date de réception du dossier complet de l'affaire. Toutefois, le Gouvernement peut demander un avis d'urgence. Dans ce cas, le délai ne peut cependant être inférieur à un mois.

Le Gouvernement prend sa décision dans le délai d'un mois à partir de la réception de l'avis de la Chambre de recours.

Article 118. - Aucune sanction ne peut produire d'effet pour la période qui précède son prononcé.

Article 119. - L'action pénale relative aux faits qui font l'objet d'une procédure disciplinaire est suspensive de la procédure et du prononcé disciplinaires. Quel que soit le résultat de l'action pénale, l'autorité disciplinaire reste juge de l'application des sanctions disciplinaires.

Section II. - De la radiation des sanctions disciplinaires

Article 120. - La sanction disciplinaire est effacée d'office au terme d'un délai :

- 1° d'un an pour le rappel à l'ordre et la réprimande;
- 2° de trois ans pour la retenue sur traitement;
- 3° de cinq ans pour la suspension disciplinaire;
- 4° de sept ans pour la mise en non-activité disciplinaire.

Le délai visé à l'alinéa 1^{er} commence à courir au prononcé de la sanction disciplinaire.

Sans préjudice de l'exécution de la sanction disciplinaire, l'effacement a pour conséquence que la sanction ne peut plus avoir d'effet, notamment sur les droits d'accès à une autre fonction de promotion.

CHAPITRE X. - De la chambre de recours

Article 121. - Il est institué, auprès du Gouvernement, une Chambre de recours pour les membres du personnel du Service général de Pilotage des Ecoles et Centres psycho-médico-sociaux, ci-après dénommée «la Chambre de recours».

La Chambre de recours élabore son règlement d'ordre intérieur qu'elle soumet pour approbation au Gouvernement.

Article 122. - La Chambre de recours traite des recours introduits en matière d'incompatibilité, d'évaluation et de sanction disciplinaire.

Remplacé par D. 10-01-2019 ; modifié par D. 24-02-2022

Article 123. - La Chambre de recours est composée:

- 1° d'un président et d'un président suppléant désignés par le Gouvernement parmi les fonctionnaires généraux de rang 16 au moins;
- 2° de trois membres désignés par le Gouvernement parmi les fonctionnaires généraux de l'Administration générale de l'Enseignement de rang 15 au moins;
- 3° de trois membres désignés par les organisations syndicales représentatives parmi les délégués au contrat d'objectifs si c'est un délégué au contrat d'objectifs qui introduit le recours, ou parmi les directeurs de zone si c'est un directeur de zone qui introduit le recours, chaque organisation syndicale disposant au moins d'un représentant;
- 4° d'un secrétaire désigné par le Gouvernement parmi les agents de niveau 2+ au moins des Services du Gouvernement.

Article 124. - Pour chaque membre effectif, le Gouvernement désigne un membre suppléant selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 123, 2°.

Il désigne également un secrétaire suppléant selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 123, 3°.

Article 125. - En cas de remplacement d'un membre, le remplaçant achève le mandat de celui à la place duquel il est désigné.

Article 126. - Le président, le président suppléant, les membres effectifs et membres suppléants sont désignés pour cinq ans. Leur mandat est renouvelable.

Article 127. - La Chambre de recours est présidée par le président et, à son défaut, par le président suppléant.

Le président a voix délibérative.

Les secrétaire et secrétaire suppléant de la Chambre de recours en assurent le secrétariat. Ils n'ont pas voix délibérative.

Article 128. - Aucun recours ne peut faire l'objet de délibérations de la Chambre de recours si le requérant n'a été mis à même de faire valoir ses moyens de défense et si le dossier ne contient les éléments susceptibles de permettre à la Chambre d'émettre un avis en toute connaissance de cause, notamment le rapport des enquêteurs, les procès-verbaux des auditions de témoins et des confrontations indispensables.

Le requérant peut se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation syndicale agréée, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel du Service général de l'Inspection, en activité de service ou retraités.

Le défaut de comparution du membre du personnel ou de son représentant n'empêche pas la Chambre de recours de se prononcer.

Article 129. - Dès qu'un recours est introduit, le Président communique au requérant la liste des membres effectifs et suppléants de la Chambre de recours.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent la réception de cette liste, le requérant peut demander la récusation d'un ou de plusieurs membres, mais tout au plus de deux membres désignés sur proposition des organisations syndicales et de deux membres désignés directement par le Gouvernement. Toutefois, il ne peut récuser un membre effectif et son suppléant.

Tout membre qui se sait cause de récusation est tenu de s'abstenir.

Un membre peut également demander à être déchargé s'il estime avoir un intérêt moral en la cause ou s'il croit que l'on puisse douter de son impartialité. Le Président décide de la suite à réserver à cette demande. Il peut aussi décharger d'office un membre pour les mêmes motifs.

Article 130. - Les président et président suppléant ne peuvent siéger dans une affaire relative à l'un des membres du personnel relevant de leur administration.

Le président, le président suppléant, les membres effectifs et membres suppléants ne peuvent siéger dans une affaire concernant leur conjoint, leur cohabitant, un parent ou un allié, jusqu'au quatrième degré inclusivement.

Article 131. - La Chambre de recours délibère valablement si le président et quatre membres au moins sont présents.

Si le quorum visé à l'alinéa 1^{er} n'est pas atteint, le président convoque une nouvelle réunion dans les quinze jours. Au cours de cette réunion, une décision pourra être prise, quel que soit le nombre des membres présents.

Article 132. - Pour chaque affaire, le Gouvernement désigne un rapporteur parmi les agents de niveau 1 des Services du Gouvernement qui n'ont pas participé à l'enquête.

Le rapporteur expose objectivement à la Chambre de recours les rétroactes de l'affaire et les résultats de l'enquête. Il a droit de réplique. Il n'a pas voix délibérative.

Article 133. - La Chambre de recours peut ordonner un complément d'enquête, entendre les témoins à charge ou à décharge. Après en avoir délibéré, elle transmet au Gouvernement son avis motivé. Cet avis mentionne le nombre de votes pour et contre émis.

Article 134. - L'avis est donné à la majorité simple des voix. Le vote sur l'avis a lieu au scrutin secret. Les membres désignés directement par le Gouvernement et ceux désignés sur proposition des organisations syndicales doivent être en nombre égal pour prendre part au vote. Le cas échéant, la parité est rétablie par l'élimination d'un ou de plusieurs membres après tirage au sort.

En cas de parité des voix, le président décide.

Article 135. - La décision prise par le Gouvernement fait mention de l'avis motivé de la Chambre de recours. Toute décision non conforme à l'avis de la Chambre de recours est motivée.

Le Gouvernement notifie sa décision à la Chambre de recours et au requérant.

Article 136. - Le mandat des membres de la Chambre de recours est gratuit. Toutefois, des indemnités pour frais de parcours et de séjour peuvent leur être accordées suivant les dispositions réglementaires en la matière. Aucune indemnité n'est cependant due au président ou au président suppléant.

Article 137. - Les modalités de fonctionnement de la Chambre de recours sont fixées par le Gouvernement, dans le respect des droits de la défense et du caractère contradictoire des débats.

CHAPITRE XI. - De la suspension préventive : mesure administrative

Article 138. - § 1^{er}. La suspension préventive organisée par le présent chapitre est une mesure purement administrative, n'ayant pas le caractère d'une sanction.

Elle est prononcée par le Gouvernement et est motivée. Elle a pour effet d'écartier le membre du personnel de ses fonctions.

Pendant la durée de la suspension préventive, le membre du personnel reste dans la position administrative de l'activité de service.

§ 2. Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le Délégué coordonnateur ou, lorsque la mesure concerne un délégué au contrat d'objectifs, par le directeur de zone qu'il délègue à cet effet.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation syndicale agréée, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel du Service général, en activité de service ou retraités.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste, et ce même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition.

Si le membre du personnel ou son représentant peuvent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le membre du personnel est convoqué à une nouvelle audition notifiée conformément à l'alinéa 2.

Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition.

Si la décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Par dérogation au paragraphe 2, alinéa 1^{er}, le membre du personnel peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt du service, que le membre du personnel ne soit plus présent au sein du Service général.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, la procédure de suspension préventive doit être engagée conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel ne pourra à nouveau être écarté du service pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2.

La mesure d'écartement sur-le-champ est prononcée par le Gouvernement.

Le membre du personnel écarté sur-le-champ reste dans la position administrative de l'activité de service.

Article 139. - § 1^{er}. Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel du Service général :

1° s'il fait l'objet de poursuites pénales;

2° avant l'exercice de poursuites disciplinaires ou s'il fait l'objet de poursuites disciplinaires;

3° dès que le Gouvernement lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

§ 2. Dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité ou dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou avant l'exercice éventuel d'une procédure disciplinaire, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser un an et dans le cadre d'une procédure disciplinaire expire en tout cas :

1° après six mois si aucune proposition de sanction disciplinaire n'a été formulée et notifiée au membre du personnel dans ce délai;

2° le troisième jour ouvrable qui suit la notification de la proposition de sanction disciplinaire si cette proposition est le rappel à l'ordre, la réprimande ou la retenue sur traitement;

3° pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2°, quatre-vingts jours calendrier après la notification de la proposition de sanction disciplinaire au membre du personnel si ce dernier n'a pas introduit de recours à l'encontre de ladite proposition;

4° pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2°, quatre-vingts jours calendrier après la notification au Ministre de l'avis de la Chambre de recours sur la proposition de sanction disciplinaire formulée à l'encontre du membre du personnel;

5° le jour où la sanction disciplinaire sort ses effets.

Dans le cadre de poursuites pénales, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à un an.

Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée ou poursuivie après une décision judiciaire de condamnation pénale coulée en force de chose jugée, le délai d'un an visé à l'alinéa 1^{er} ne commence à courir qu'à dater du prononcé de la condamnation définitive.

§ 3. Dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou avant l'exercice éventuel d'une procédure disciplinaire, la suspension préventive doit faire l'objet d'une confirmation écrite tous les trois mois à dater de la prise d'effet.

Cette confirmation est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée à la poste.

A défaut de confirmation de la suspension préventive dans les délais requis, le membre du personnel concerné peut réintégrer ses fonctions après en avoir informé le Gouvernement, par lettre recommandée, au moins dix jours ouvrables avant la reprise effective du travail.

Après réception de cette notification, le Gouvernement peut confirmer le maintien en suspension préventive selon la procédure décrite à l'alinéa 2.

Article 140. - Tout membre du personnel suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, est fixé à la moitié de son traitement d'activité le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement qui fait l'objet:

1° d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales;

2° d'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel a fait usage de ses droits de recours ordinaires;

3° d'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie à la suite d'une condamnation pénale définitive;

4° de poursuites disciplinaires en raison d'une faute grave pour laquelle il y a soit flagrant délit, soit des indices probants et dont l'appréciation appartient au Gouvernement;

5° d'une proposition de sanction disciplinaire prévue à l'article 110, 4°, 5°, 6° et 7°.

Cette réduction du traitement ne peut avoir pour effet de ramener le traitement à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auquel le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Pour l'application de l'alinéa 2, 1° et 2°, cette réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ou du prononcé de la condamnation non définitive.

Pour l'application de l'alinéa 2, 3°, cette réduction de traitement déjà opérée en vertu de l'alinéa 2, 1° ou 2°, est maintenue au-delà de la condamnation définitive si le Ministre notifie au membre du personnel son intention de poursuivre ou d'engager la procédure disciplinaire.

Pour l'application de l'alinéa 2, 4°, la réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit la notification du Ministre au membre du personnel de l'application de cet alinéa 2, 4°.

Pour l'application de l'alinéa 2, 5°, cette réduction de traitement prend effet le jour où la proposition de sanction disciplinaire est soumise ou notifiée au membre du personnel.

Article 141. - A l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si :

1° le Gouvernement inflige au membre du personnel une des sanctions prévues à l'article 110, 4°, 5°, 6° et 7° ;

[2° le membre du personnel ne répond plus à la condition de l'article 142, 2°, b) ou il est fait application de l'article 142, 5° ;]²¹⁸

3° le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive suivie ou non d'une procédure disciplinaire.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1^{er}, le membre du personnel reçoit le complément de son traitement initialement retenu augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

Les sommes perçues par le membre du personnel durant la suspension préventive lui restent acquises.

²¹⁸Remplacé par le D. 18-04-2024

Si le traitement du membre du personnel a été réduit en application de l'article 139, § 2, alinéa 2, 4° ou 5°, et qu'au terme de la procédure disciplinaire, une sanction de suspension disciplinaire est prononcée pour une durée inférieure à la durée de la mesure de réduction de traitement, cette dernière est rapportée pour la période excédant la durée de la suspension disciplinaire et le membre du personnel perçoit dans ce cas le complément de son traitement, indûment retenu durant cette période, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

L'alinéa 4 ne s'applique pas dans le cadre d'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie après une condamnation pénale définitive.

CHAPITRE XII. - De la cessation des fonctions

Article 142. - § 1^{er}. Les membres du personnel du Service général de Pilotage des Ecoles et des Centres psycho-médico-sociaux nommés à titre définitif, stagiaires ou désignés à titre provisoire sont démis de leurs fonctions, d'office et sans préavis :

1° s'ils n'ont pas été nommés à titre définitif, admis au stage ou désignés à titre provisoire de façon régulière;

2° s'ils cessent de répondre aux conditions suivantes :

[a) être Belge ou ressortissant d'un Etat faisant partie de l'Espace économique européen ou de la Suisse ou disposer d'un titre de séjour et d'un permis de travail valides ;]²¹⁹

b) jouir des droits civils et politiques;

c) avoir satisfait aux lois sur la milice;

d) être de conduite irréprochable;

3° si après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pour une période ininterrompue de plus de dix jours;

4° s'ils abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

5° s'ils se trouvent dans les cas où l'application des lois civiles et pénales entraînent la cessation des fonctions;

6° s'ils sont atteints d'une invalidité prématurée dûment constatée dans les conditions fixées par la loi et les mettant hors d'état de remplir leurs fonctions d'une manière complète, régulière et continue;

7° si une incompatibilité est constatée et qu'aucun recours visé à l'article 40 n'a été introduit ou que le membre du personnel refuse de mettre fin à une occupation incompatible, le cas échéant après épuisement de la procédure;

8° s'ils sont mis à la retraite pour limite d'âge.

§ 2. Pour les membres du personnel du Service général de Pilotage des Ecoles et Centres psycho-médico-sociaux nommés à titre définitif ou stagiaires, entraînent également la cessation définitive des fonctions :

1° la démission volontaire : le membre du personnel ne peut abandonner son service qu'à condition d'y avoir été dûment autorisé et après un préavis de quinze jours au moins;

2° la sanction disciplinaire de la démission disciplinaire ou de la révocation.

²¹⁹Remplacé par le D. 18-04-2024

TITRE IV. - Dispositions transitoires, modificatives et finales**CHAPITRE I^{er}. - Dispositions transitoires**

Article 143. – [...] ²²⁰

Article 144. – [...] ²²¹

Modifié par D. 07-02-2019

Article 145. – [...] *abrogé par D. 14-03-2019*

Remplacé par D. 10-01-2019

Article 146. - Le mandat de Délégué coordonnateur est pourvu pour la première fois lorsque le Service général est pourvu conformément à l'article 143 et que les membres du personnel admis au stage en vertu de l'article 144 ont achevé celui-ci.

Pour la première désignation dans l'emploi de Délégué coordonnateur, il est dérogé à la condition visée à l'article 44, alinéa 1^{er}, 2^o.

Dans l'attente, le Directeur général assure les missions du Délégué coordonnateur.

CHAPITRE II. - Dispositions modificatives

Article 147. - Dans l'arrêté royal du 27 juin 1974 fixant au 1^{er} avril 1972 les échelles des fonctions des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement de l'Etat, des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, des membres du personnel du service d'inspection de l'enseignement par correspondance et de l'enseignement primaire subventionné et les échelles des grades du personnel des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat, tel que modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 24 août 2016, sont apportées les modifications suivantes :

1^o dans l'intitulé de l'arrêté royal, les termes «des membres du personnel du Service général de pilotages des Ecoles et Centres psycho-médico-sociaux,» sont insérés entre les termes «du personnel paramédical des établissements d'enseignement de l'Etat,» et les termes «des membres du personnel du service d'inspection»;

2^o à l'article 2, les termes «des membres du personnel du Service général de pilotages des Ecoles et Centres psycho-médico-sociaux,» sont insérés entre les termes «du personnel paramédical des établissements d'enseignement de l'Etat,» et les termes «des membres du personnel du service d'inspection»;

3^o il est inséré un chapitre Hquater rédigé comme suit :

«Chapitre Hquater - Du personnel du Service général de pilotage des Ecoles et Centres psycho-médico-sociaux :

Directeur de zone :

a) porteur d'un diplôme de master : 475

b) porteur d'un autre titre : 275

Délégué au contrat d'objectifs :

a) porteur d'un diplôme de master : 475

²²⁰Abrogé par le D. 18-04-2024

²²¹Abrogé par le D. 18-04-2024

b) porteur d'un autre titre : 275».

Article 148. - Dans l'article 75, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre, il est inséré un 3^o /1 rédigé comme suit :

«3^o/1 les directeurs de zone et les délégués au contrat d'objectifs».

CHAPITRE III. - Disposition finale

Modifié par D. 14-03-2019

Article 149. - Le présent décret entre en vigueur le jour de son adoption.

Promulguons le présent décret, ordonnons qu'il soit publié au Moniteur belge.

Bruxelles, le 13 septembre 2018.

Le Ministre-Président,

R. DEMOTTE

La Vice-Présidente et Ministre de la Culture et de l'Enfance,

A. GREOLI

Le Vice-Président et Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et des Médias,

J.-Cl. MARCOURT

Le Ministre de l'Aide à la Jeunesse, des Maisons de Justice, des Sports et de la Promotion de Bruxelles, chargé de la tutelle sur la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale,

R. MADRANE

La Ministre de l'Education,

M.-M. SCHYNS

Le Ministre du Budget, de la Fonction publique et de la Simplification administrative,

A. FLAHAUT

La Ministre de l'Enseignement de Promotion sociale, de la Jeunesse, des Droits des Femmes et de l'Egalité des Chances,

I. SIMONIS

**Arrêté du Gouvernement de la Communauté française
relatif à l'épreuve d'admission au stage donnant accès aux
fonctions de directeur de zone et de délégué au contrat
d'objectifs en application des articles 10, alinéa 2, 14, §3, 16,
alinéas 2 et 3, et 20, alinéas 3 et 5, du décret du 13
septembre 2018 portant création du Service général de
Pilotage des Ecoles et Centres psycho-médico-sociaux et
fixant le statut des directeurs de zone et délégués au
contrat d'objectifs**

A.Gt. 24-10-2025

M.B. 04-11-2025

Le Gouvernement de la Communauté française,

Vu la loi spéciale du 08 août 1980 de réformes institutionnelles, telle que modifiée, l'article 20 ;

Vu le décret du 13 septembre 2018 portant création du Service général de Pilotage des Ecoles et Centres psycho-médico-sociaux et fixant le statut des directeurs de zone et délégués au contrat d'objectifs, les articles 10, alinéa 2, 14, §3, 16, alinéas 2 et 3, et 20, alinéas 3 et 5, tels que modifiés en dernier lieu par décret du 18 avril 2024 ;

Vu le « Test genre » du 14 janvier 2025 établi en application de l'article 4, alinéa 2, 1^o, du décret du 07 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française ;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 27 mars 2025 ;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 11 avril 2025 ;

Vu le protocole de négociation syndicale conclu le 12 mai 2025 au sein du Comité de négociation du Secteur IX, du Comité des Services publics provinciaux et locaux - section II et du Comité de négociation pour les statuts des personnels de l'enseignement libre subventionné, selon la procédure de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ;

Vu l'avis n°77.839/2 du Conseil d'Etat, donné le 10 juillet 2025, en application de l'article 84, §1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Sur la proposition de la Ministre de l'Education ;

Après délibération,

Arrête :

CHAPITRE 1^{er}. - Dispositions générales

Article 1^{er}. - Pour l'application du présent arrêté, il faut entendre par :

1° « le décret » : le décret du 13 septembre 2018 portant création du Service général de Pilotage des Ecoles et Centres psycho-médico-sociaux et fixant le statut des directeurs de zone et délégués au contrat d'objectifs ;

2° « l'épreuve d'admission » : l'épreuve d'admission au stage donnant accès aux fonctions de directeur de zone et de délégué au contrat d'objectifs visée aux articles 16 à 18/1 du décret ;

3° « le jury » : le(s) jury(s) de l'épreuve d'admission composé(s) conformément à l'article 20, alinéa 1^{er}, du décret ;

4° « le candidat » : la personne qui introduit sa candidature à l'épreuve d'admission ;

5° « le Collège des Présidents » : l'ensemble des Présidents lorsque plusieurs jurys sont institués en exécution de l'article 20, alinéas 1^{er} et 7, du décret ;

6° « circonstances exceptionnelles » : situations créées par des événements d'origine naturelle ou non, affectant ou bien l'ordre public et la sécurité, ou bien la continuité des services publics notamment les règles sanitaires, les menaces sécuritaires, l'indisponibilité des locaux, et les intempéries ;

7° « jour ouvrable » : le lundi, mardi, mercredi, jeudi ou vendredi non férié, conformément à l'article 1^{er}, §2, 12°, du décret.

Article 2. - Le profil des compétences attendu dès l'entrée en stage du directeur de zone visé à l'article 16, alinéa 2, du décret est repris dans l'annexe n°1.

Le profil des compétences attendu dès l'entrée en stage du délégué au contrat d'objectifs visé à l'article 16, alinéa 2, du décret est repris dans l'annexe n°2.

CHAPITRE II. - De l'appel à candidatures et des modalités de forme et délai pour l'introduction d'une candidature à l'épreuve d'admission et des modalités de publicité de l'épreuve en application des articles 10, alinéa 2 et 14, §3 du décret

Article 3. - §1^{er}. Les Services du Gouvernement sont chargés d'établir et de lancer l'appel à candidatures visé à l'article 13, alinéa 1^{er}, du décret. Celui-ci comprend les éléments suivants :

1° les conditions d'admission aux épreuves d'admission pour les fonctions visées, conformément à l'article 14, §1^{er} et §2, du décret ;

2° le nombre de postes à pourvoir par zone et groupement de zones, conformément à l'article 11 du décret ;

3° la description des fonctions de délégué au contrat d'objectifs et de directeur de zone, conformément aux articles 5 et 7 du décret ;

4° les profils des compétences attendus à l'entrée en stage des directeurs de zone et des délégués au contrat d'objectifs fixés aux annexes 1 et 2 ;

5° le délai et la forme pour introduire son acte de candidature, conformément à l'article 14, §3, du décret ;

6° les lieux et la date envisagés pour la partie écrite de l'épreuve d'admission ;

7° le cas échéant et dans les cas visés à l'article 4, alinéa 2, les modalités d'organisation de l'épreuve en ligne ;

8° les règles et modalités relatives au déroulement de l'épreuve d'admission, ainsi que les critères d'évaluation, conformément au Chapitre 3 ;

9° les moyens de communication entre les Services du Gouvernement et les candidats.

A peine d'irrecevabilité, tout acte de candidature doit être introduit sous forme électronique dans un délai fixé dans l'appel à candidatures qui ne peut être inférieur à 10 jours ouvrables, ni supérieur à 20 jours ouvrables par rapport à la date de publication de l'appel. Un accusé de réception est envoyé endéans les 5 jours ouvrables par voie électronique.

Le lieu exact, la date et l'horaire de passation de la partie écrite de l'épreuve de passation, visés au point 6°, sont communiqués aux candidats dans un délai de 10 jours ouvrables minimum avant le jour de passation.

§2. Sous peine d'irrecevabilité de la candidature, le dossier de candidature contient notamment :

1° un extrait de casier judiciaire (modèle 2), daté de 6 mois maximum à la date de remise du document ;

2° le cas échéant, une attestation relative à l'état du dossier disciplinaire du candidat pour les 5 années précédentes, et émanant de chaque pouvoir organisateur au sein duquel il a effectué des prestations au cours des 5 années précédentes ;

3° le ou les groupement(s) de zones pour le(s)quel(s) le candidat postule.

Les Services du Gouvernement précisent le mode de transmission des pièces requises ainsi que le délai endéans lequel ceux-ci doivent être transmis et les modalités de dérogation éventuelles concernant le délai.

§3. Le jury visé à l'article 20 du décret statue sur la recevabilité des candidatures. Il notifie sa décision aux candidats par voie électronique minimum 10 jours ouvrables avant la passation de la partie écrite de l'épreuve d'admission.

§4. Les Services du Gouvernement assurent la publication de l'appel à candidature au Moniteur belge et en ligne sur le site enseignement.be, ainsi que par voie de circulaire et/ ou de presse.

CHAPITRE III. - De l'épreuve d'admission au stage

Section 1^{re}. - Modalités relatives à l'épreuve d'admission en application de l'article 16 du décret

Article 4. - Les Services du Gouvernement peuvent confier à un prestataire de service l'organisation de tout ou partie de l'épreuve d'admission au stage. Dans ce cas, le jury valide les opérations qui sont confiées au prestataire de service.

Sous-section 1^{re}. - Partie écrite de l'épreuve d'admission

Article 5. - La partie écrite de l'épreuve d'admission est organisée au même moment pour tous les candidats à la fonction de délégués au contrat d'objectifs et le cas échéant pour tous les candidats à la fonction de directeur de zone visées dans l'appel à candidatures lancé conformément à l'article 3.

En cas de circonstances jugées exceptionnelles par le jury telles que définies à l'article 1^{er}, 6^o, ou sur décision du Gouvernement en cas de force majeure, elle peut être organisée sous la forme d'une épreuve en ligne ou reportée d'initiative par le jury.

La durée de la partie écrite de l'épreuve d'admission est comprise entre 2 heures et 4 heures.

Article 6. - Le jury chargé de la partie écrite de l'épreuve d'admission arrête le questionnaire à choix multiples conformément à l'article 16, alinéas 4 et 5, du décret, ainsi que les réponses correctes à y donner.

Une épreuve écrite est fixée pour les candidats à la fonction de délégué au contrat d'objectifs et une autre épreuve écrite est fixée pour les candidats à la fonction de directeur de zone.

Le nombre de questions du questionnaire à choix multiples compte entre 40 items et 60 items maximum.

Article 7. - §1^{er}. Les candidats à la partie écrite de l'épreuve d'admission ne peuvent, pendant la durée de ladite épreuve, ni disposer de documents, ni faire usage d'un téléphone, d'un ordinateur, d'une tablette ou de tout autre instrument personnel connecté ou assimilé. Ils ne peuvent utiliser que l'ordinateur, la tablette ou les documents mis à disposition par le jury dans le cadre de l'épreuve.

Est prohibée toute prise de contact, directe ou indirecte, en relation avec l'épreuve par un candidat avec les membres du jury.

Les représentants syndicaux peuvent assister, à titre exclusif d'observateurs, à la partie écrite de l'épreuve d'admission. Ces derniers sont tenus à la plus grande discrétion durant le déroulement de l'épreuve écrite et

aux obligations de réserve et de confidentialité quant à la teneur de l'épreuve, jusqu'au terme de la procédure.

Le fonctionnaire général qui dirige l'Administration générale de l'Enseignement ou son délégué désigne des agents du Ministère de la Communauté française chargés de veiller à la régularité des opérations et d'assurer la surveillance et la police de l'épreuve écrite.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, les candidats pourront disposer d'un ordinateur en cas d'épreuve en ligne organisée conformément à l'article 4, alinéa 2. L'usage d'un ordinateur dans ce cas ne lève pas l'interdiction de disposer pendant la durée de ladite épreuve de documents, de faire usage d'un téléphone, d'une tablette ou de tout autre instrument personnel connecté ou assimilé non expressément autorisé.

§2. Tout incident de non-respect des consignes, de fraude ou de tricherie apparente par un candidat au cours de la partie écrite de l'épreuve d'admission est immédiatement acté par les agents visés au paragraphe 1^{er}, alinéa 4, et notifié au jury chargé de la partie écrite de l'épreuve d'admission.

La fraude ou la tricherie, sous quelque forme que ce soit, entraîne l'exclusion du candidat de l'épreuve d'admission et le rejet de sa candidature. Le non-respect des consignes entraîne l'exclusion du candidat et le rejet de sa candidature s'il a pu nuire à l'égalité entre candidats. Le jury de la partie écrite de l'épreuve d'admission statue sur l'exclusion du candidat à l'épreuve d'admission et sur le rejet de sa candidature après lui avoir donné l'occasion, par voie de convocation électronique, d'être entendu ou, selon sa préférence, de faire parvenir des observations écrites, endéans le délai de trois jours ouvrables qui lui aura été assigné. En cas de demande d'audition, le recours à la visioconférence peut être imposé par le jury de la partie écrite de l'épreuve d'admission. En cas d'absence à l'audition demandée, ledit jury statue valablement en tenant compte, le cas échéant, des observations formulées par écrit.

§3. Les résultats obtenus à la partie écrite de l'épreuve d'admission sont notifiés aux candidats par voie électronique dans un délai de 40 jours ouvrables maximum à compter du jour de la passation de la partie écrite de l'épreuve d'admission. Ils sont communiqués au jury chargé de la partie orale de l'épreuve d'admission, ou aux jurys s'il y en a plusieurs, chacun pour ce qui les concerne, en vue de l'établissement du classement visé à l'article 17 du décret.

§4. La convocation à la partie orale de l'épreuve d'admission est communiquée par voie électronique dans un délai de minimum 15 jours ouvrables avant le premier jour des auditions de la partie orale de l'épreuve d'admission.

Sous-section 2. - Partie orale de l'épreuve d'admission

Article 8. - La partie orale de l'épreuve d'admission consiste en un entretien devant le jury.

Suivant le nombre de candidats pour chaque fonction, plusieurs jurys peuvent être constitués conformément à l'article 20, alinéas 1^{er} et 7, du décret. Le nombre de candidats auditionnés par jury par journée est de sept maximum.

En cas de circonstances jugées exceptionnelles par le jury telles que définies à l'article 1^{er}, 6^o, ou sur décision du Gouvernement en cas de force majeure, la partie orale de l'épreuve d'admission peut être organisée sous forme de visioconférence, tout en veillant à assurer l'unicité d'appréciation.

Les différents candidats sont entendus individuellement par le jury devant lequel ils ont été convoqués, dans le respect de l'ordre alphabétique.

Article 9. - Les Services du Gouvernement, ou le cas échéant le prestataire de service, convoquent les candidats à la partie orale de l'épreuve d'admission par voie électronique avec demande d'accusé de réception.

Article 10. - Lorsque plusieurs jurys sont institués en exécution de l'article 20, alinéas 1^{er} et 7, du décret, le collège des présidents coordonne l'adoption par les jurys qu'ils président d'un canevas d'entretien commun par fonction à l'ensemble des candidats convoqués devant chacun de ces jurys.

Article 11. - §1^{er}. Les candidats à la partie orale de l'épreuve d'admission ne peuvent, pendant la durée de ladite épreuve, ni disposer de documents, ni faire usage de leur téléphone, ordinateur, tablette ou de tout autre instrument personnel connecté ou assimilé. Ils ne peuvent utiliser que l'ordinateur, la tablette ou les documents mis à disposition par le jury dans le cadre de l'épreuve.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, les candidats pourront disposer d'un ordinateur en cas d'épreuve en ligne organisée conformément à l'article 4, alinéa 2. L'usage d'un ordinateur dans ce cas ne lève pas l'interdiction de disposer pendant la durée de ladite épreuve de documents, de faire usage d'un téléphone, d'une tablette ou de tout autre instrument personnel connecté ou assimilé non expressément autorisé.

Est prohibée toute prise de contact, directe ou indirecte, par un candidat avec les membres du jury en relation avec l'épreuve.

Les représentants syndicaux peuvent assister, à titre exclusif d'observateurs, à la partie orale de l'épreuve d'admission. Ces derniers sont tenus à la plus grande discrétion durant le déroulement de la partie orale de l'épreuve d'admission et aux obligations de réserve et de confidentialité quant à la teneur de l'épreuve, jusqu'au terme de la procédure.

Le candidat est autorisé à prendre des notes durant l'épreuve. Le candidat remet ses notes au jury à l'issue de celle-ci.

En cas d'épreuve en ligne conformément à l'article 8, alinéa 3, le candidat ne remet pas ses notes au jury à l'issue de l'épreuve.

Le Président du jury est chargé de veiller à la régularité des opérations et d'assurer la police de l'épreuve orale.

§2. Tout incident de non-respect des consignes, de fraude ou de tricherie apparente par un candidat au cours de l'épreuve est immédiatement acté par le jury.

La fraude ou la tricherie, sous quelque forme que ce soit, entraîne l'exclusion du candidat de l'épreuve et le rejet de sa candidature. Le non-

respect des consignes entraîne l'exclusion du candidat et le rejet de sa candidature s'il a pu nuire à l'égalité entre candidats. Le jury compétent pour auditionner le candidat statue sur son exclusion de l'épreuve d'admission et sur le rejet de sa candidature après lui avoir donné l'occasion, par voie de convocation électronique, d'être entendu ou, selon sa préférence, de faire parvenir des observations écrites, endéans le délai de trois jours ouvrables qui lui aura été assigné. En cas de demande d'audition, le recours à la visioconférence peut être imposé par le jury. En cas d'absence à l'audition demandée, le jury statue valablement en tenant compte, le cas échéant, des observations formulées par écrit.

§3. Les résultats obtenus à la partie orale de l'épreuve d'admission sont notifiés aux candidats par voie électronique dans un délai de 40 jours ouvrables maximum à compter du dernier jour de la passation de la partie orale de l'épreuve d'admission.

Sous-section 3. - Modalités finales de l'épreuve

Article 12. - En même temps que la notification prévue à l'article 10, §3, chaque candidat est informé, par voie électronique avec demande d'accusé de réception, du classement correspondant à la (aux) fonction(s) pour laquelle (lesquelles) il a postulé selon le classement général et le classement par groupement de zones visés à l'article 18, alinéa 3, du décret. En cas de classement en ordre utile, le candidat est informé de son admission au stage.

Section 2. - Critères d'évaluation de l'épreuve d'admission en application de l'article 16, alinéa 3

Sous-section 1^{re}. - Partie écrite de l'épreuve d'admission

Article 13. - La partie écrite de l'épreuve porte sur les compétences spécifiques et techniques précisées aux points 1), a), 1), b), 1), d), et 2), a), des compétences attendues dès l'entrée en stage du directeur de zone visées à l'annexe 1.

Les critères d'évaluation sont les suivants :

- 1) maîtrise des connaissances spécifiques visées au point 1) a) : 20 points ;
- 2) maîtrise des connaissances spécifiques visées au point 1) b) : 20 points ;
- 3) maîtrise des connaissances spécifiques visées au point 1) d) : 10 points ;
- 4) maîtrise de la compétence technique visée au point 2) a) : 20 points.

L'évaluation est organisée sous forme de questions à choix multiples. Les points sont octroyés en cas de réponses correctes données par le candidat.

Article 14. - La partie écrite de l'épreuve porte sur les compétences spécifiques et techniques précisées aux points 1), a), 1), b), 1), d), et 2), a), des compétences attendues dès l'entrée en stage du délégué au contrat d'objectifs visées à l'annexe 2.

Les critères d'évaluation sont les suivants :

- 1) maîtrise des connaissances spécifiques visées au point 1) a) : 20 points ;
- 2) maîtrise des connaissances spécifiques visées au point 1) b) : 20 points ;
- 3) maîtrise des connaissances spécifiques visées au point 1) d) : 10 points ;
- 4) maîtrise de la compétence technique visée au point 2) a) : 20 points.

L'évaluation est organisée sous forme de questions à choix multiples. Les points sont octroyés en cas de réponses correctes données par le candidat.

Article 15. - Conformément à l'article 18, alinéa 1^{er}, du décret, la note finale de l'épreuve écrite est ramenée sur un total de 50 points. Le cas échéant, la cotation attribuée s'arrête à la deuxième décimale.

Sous-section 2. - Partie orale de l'épreuve d'admission

Article 16. - La partie orale de l'épreuve porte sur les compétences techniques précisées aux points 2), b), et sur les compétences génériques et comportementales : organiser, motiver les collaborateurs et faire preuve de fiabilité précisées au point 3) des compétences attendues dès l'entrée en stage du directeur de zone visées à l'annexe 1.

Les critères d'évaluation sont les suivants :

1° maîtrise des compétences techniques de communication orale visées au point 2), b) : 10 points ;

2° maîtrise des compétences génériques et comportementales visées au point 3) :

- a) Organiser : 15 points ;
- b) Motiver des collaborateurs : 15 points ;
- c) Faire preuve de fiabilité : 10 points.

Article 17. - La partie orale de l'épreuve porte sur les compétences techniques précisées aux points 2), b), et sur les compétences génériques et comportementales : travailler en équipe, intégrer l'information et faire preuve de fiabilité précisées au point 3) des compétences attendues dès l'entrée en stage du délégué au contrat d'objectifs, visées à l'annexe 2.

Les critères d'évaluation sont les suivants :

1° maîtrise des compétences techniques de communication orale visées au point 2) b) : 10 points ;

2° maîtrise des compétences génériques et comportementales visées au point 3) :

- a) Travailler en équipe : 15 points ;
- b) Intégrer l'information : 15 points ;

- c) Faire preuve de fiabilité : 10 points.

Article 18. - Conformément à l'article 18, alinéa 1^{er}, du décret, la note finale de l'épreuve orale est ramenée sur un total de 50 points. Le cas échéant, la cotation attribuée s'arrête à la deuxième décimale.

Article 19. - Conformément à l'article 18, alinéa 2, du décret, pour être pris en considération dans le classement général, un candidat doit obtenir un minimum de 60 points sur le total de 100 points de l'épreuve.

Sous-section 3. - De l'épreuve spécifique pour les délégués au contrat d'objectifs postulant à un poste de directeur de zone visée à l'article 12 du décret

Article 20. - Conformément à l'article 18/1, alinéa 1^{er}, du décret, l'épreuve spécifique visée à l'article 12 du décret consiste en la présentation orale, devant le jury visé à l'article 20 du décret, d'une production écrite portant sur :

1° la manière dont le candidat va s'intégrer dans l'organisation dans toutes ses composantes : 50 points ;

2° la vision de la fonction de directeur de zone eu égard à ses missions spécifiques : 50 points.

Conformément à l'article 18/1, alinéa 2, du décret, le jury fonde son appréciation sur le critère d'évaluation relatif à la compétence générique et comportementale visé au point 3 du profil de compétences du directeur de zone défini à l'annexe 1 - Profil des compétences attendues dès l'entrée en stage du directeur de zone : « établir des relations ».

Conformément à l'article 18/1, alinéa 3, du décret, cette épreuve spécifique est évaluée sur 100 points et pour être pris en considération dans le classement spécifique, un candidat doit obtenir un minimum de 60 points.

Section 3. - Modalités de fonctionnement du ou des jurys en application de l'article 20, alinéa 5 du décret

Article 21. - §1^{er}. Le jury se réunit valablement si au moins trois de ses membres sont présents.

§2. Le jury ne peut se réunir en l'absence du président ou de son suppléant.

§3. En cas de circonstances jugées exceptionnelles par le jury telles que définies à l'article 1^{er}, 6°, ou sur décision du Gouvernement en cas de force majeure, les réunions du jury peuvent être organisées sous forme de visioconférence.

Article 22. - Le jury se fait assister d'un ou de plusieurs secrétaire(s), désigné(s) par le fonctionnaire général qui dirige la Direction générale du Pilotage du Système éducatif.

Le secrétaire est notamment chargé, en toute confidentialité, de préparer les dossiers en vue de l'examen de la recevabilité des candidatures par le jury chargé de statuer à ce sujet, de dresser les procès-verbaux des délibérations du jury, de notifier les décisions du jury et d'avertir les organisations syndicales de la tenue des épreuves pour assurer conformément à l'article 20, alinéa 4, du décret, le cas échéant, la présence d'un observateur. Il n'a pas de voix délibérative.

Article 23. - Les décisions du jury sont prises à la majorité des membres présents.

En cas de parité des voix, la voix du président est prépondérante.

Article 24. - §1^{er}. Les membres suppléants ne siègent qu'en cas d'empêchement des membres effectifs, dûment justifié par un cas de force majeure, les nécessités du service ou un conflit d'intérêt éventuel, notamment dans les cas visés au paragraphe 2.

Cette justification est communiquée par écrit au Président et au secrétaire du jury.

§2. Un membre du jury ne peut prendre part aux délibérations concernant un candidat dont il est soit le conjoint, soit le cohabitant, soit un parent ou allié jusqu'au quatrième degré inclus.

Article 25. - Le membre du jury exerce son mandat à titre personnel, en faisant preuve de rigueur, de discrétion et d'impartialité. Il est soumis aux obligations de réserve et de confidentialité quant aux contenus et formes de l'examen, aux contenus et formes des délibérations, et à toute information à caractère personnel dont il aurait connaissance dans le cadre de son mandat.

Il s'abstient de toute attitude et déclaration publiques quant au contexte, aux principes et aux modalités d'organisation et de délibération de cet examen, tant avant que pendant et après le déroulement de celui-ci.

Il s'engage à participer avec assiduité aux travaux du jury.

Article 26. - Le jury de la partie écrite de l'épreuve d'admission est notamment chargé de statuer sur le respect des conditions d'accès aux fonctions et la recevabilité des candidatures, d'arrêter un questionnaire à choix multiples adapté aux connaissances et compétences à investiguer, de superviser la partie écrite de l'épreuve d'admission et de délibérer les résultats de celle-ci.

Article 27. - Le jury de la partie orale est chargé notamment d'auditionner, d'évaluer les candidats, de valider les motivations des décisions pour chaque candidat ainsi que de procéder au classement des candidats par fonction.

Lorsque plusieurs jurys chargés de la partie orale de l'épreuve d'admission sont institués en exécution de l'article 20, alinéa 7, du décret, le classement par fonction auquel procède chaque jury est arrêté moyennant coordination préalable par le collège des présidents, assisté d'au moins un expert externe par jury.

Article 28. - Conformément à l'article 14, §5, du décret, le jury peut procéder à des vérifications en cours de procédure afin de s'assurer que les candidats continuent à respecter les conditions d'admission visées à l'article 14, §1^{er} ou §2, du décret.

Article 29. - Conformément à l'article 20, alinéa 3, du décret, les experts externes bénéficient, à charge de la Communauté française, d'une compensation financière se montant à :

1° 50 euros par réunion du jury hors audition ;

2° 107,9 euros forfaitaires par candidat auditionné.

CHAPITRE IV. - Dispositions finales

Article 30. - Le présent arrêté entre en vigueur au jour de sa publication au Moniteur belge.

Article 31. - Le Ministre qui a l'éducation dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 24 octobre 2025.

Pour le Gouvernement de la Communauté française :

La Ministre-Présidente, en charge du Budget, de l'Enseignement supérieur,
de la Culture et des Relations internationales et intra-francophones,

E. DEGRYSE

La Ministre de l'Education et de l'Enseignement pour Adultes,

V. GLATIGNY

Annexe n°1 à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française relatif à l'épreuve d'admission au stage donnant accès aux fonctions de directeur de zone et de délégué au contrat d'objectifs en application des articles 10, alinéa 2, 14, §3, 16, alinéas 2 et 3, et 20, alinéas 3 et 5, du décret du 13 septembre 2018 portant création du Service général de Pilotage des Ecoles et Centres psycho-médico-sociaux et fixant le statut des directeurs de zone et délégués au contrat d'objectifs

« Annexe 1– Profil des compétences attendu dès l'entrée en stage du directeur de zone »

Profil de compétences attendu dès l'entrée en stage de **Directeur de zone**

1) Compétences spécifiques requises pour **débuter** dans la fonction

- a. Bonne connaissance et compréhension des enjeux et modalités de mise en œuvre du Pacte pour un Enseignement d'Excellence ; adhésion à ces enjeux ;
- b. Bonne connaissance générale du système éducatif de la Fédération Wallonie-Bruxelles : la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement ; le décret « Missions » du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre, les Livres 1^{er}, 2 et 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire (en ce compris les chapitres portant sur les missions de l'enseignement, le pilotage des écoles, la neutralité, l'inscription en 1^{ère} secondaire, le parcours des élèves dans le tronc commun, etc.), le décret du 22 juin 2023 relatif à la gouvernance de l'offre d'options de base groupées dans l'enseignement secondaire qualifiant de plein exercice et en alternance et le décret du 14 mars 2019 relatif à l'organisation du travail des membres du personnel de l'enseignement et octroyant plus de souplesse organisationnelle aux Pouvoirs organisateurs ;
- c. Bonne connaissance des Institutions et des acteurs du système éducatif en Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- d. Connaissance générale élémentaire du fonctionnement d'un établissement scolaire (notamment à partir des principaux textes qui régissent l'organisation scolaire : modes de subventionnement ; d'utilisation du capital période et du NTPP) ;
- e. Connaissance élémentaire des principaux outils de pilotage du système éducatif : notamment les indicateurs de l'enseignement.

2) Compétences techniques requises pour **débuter** dans la fonction

- a. Compétences élémentaires en matière d'analyse systémique ;
- b. Excellentes compétences de communication orale : s'exprimer de manière claire et compréhensible et rapporter les informations de manière correcte ;
- c. Excellentes compétences de communication écrite : s'exprimer de manière claire et compréhensible et rapporter les informations de manière correcte ;
- d. Bonnes compétences en utilisation des outils de la bureautique (traitement de texte, tableur) et des outils en ligne de travail collaboratif.

3) Compétences génériques et comportementales requises pour **débuter** dans la fonction

Vue d'ensemble du profil

	Gestion de l'information			Gestion des tâches			Gestion des collaborateurs			Gestion des relations			Gestion de son fonctionnement	
		DZ			DZ			DZ			DZ			DZ
1	Comprendre l'information		1	Exécuter des tâches		1	Partager son savoir-faire			Communiquer			Faire preuve de respect	C

2	Assimiler l'information		2	Structurer le travail		2	Soutenir		Ecouter activement		S'adapter	
3	Analyser l'information		3	Résoudre des problèmes		3	Diriger des collaborateurs		Travailler en équipe	C	Faire preuve de fiabilité	C
4	Intégrer l'information		4	Décider		4	Motiver des collaborateurs	X	Agir de manière orientée service	C	Faire preuve d'engagement	X
5	Innover	X	5	Organiser	X	5	Développer des collaborateurs		Conseiller		Gérer le stress	
6	Conceptualiser		6	Gérer le service		6	Souder des équipes		Influencer		S'auto-développer	
7	Comprendre l'organisation		7	Gérer l'organisation		7	Diriger des équipes		Etablir des relations	X	Atteindre des objectifs	C
8	Développer une vision		8	Piloter l'organisation		8	Inspirer		Construire des réseaux		S'impliquer dans l'organisation	

Légende:

X : Profil de base ; **C** : compétence clé.

Il est défini une compétence fixant le « profil de base » pour chacun des trois groupes de compétences « gestion de l'information », « gestion des tâches » et « gestion des collaborateurs ». Il est entendu que les compétences moins complexes, qui la précèdent dans le tableau, sont indispensables pour atteindre la compétence du profil de base et peuvent également être investiguées.

Pour les groupes de compétences « gestion des relations » et « gestion de son comportement », il n'y a pas d'échelle de complexité. Il est défini une compétence fixant le profil de base et des compétences clés. Les compétences clés sont considérées comme cruciales et sont attendues de chaque directeur de zone lors de l'exercice de sa fonction, de la réalisation de la mission et de la stratégie du service.

➤ **Gestion de l'information**

➤ **Profil de base : Innover**

Définition :

Penser de manière innovante en apportant des idées novatrices et créatives.

➤ **Gestion des tâches**

➤ **Profil de base : Organiser**

Définition :

Définir des objectifs de manière proactive, étayer des plans d'action de manière minutieuse et y impliquer les bonnes ressources, dans les délais disponibles.

➤ **Gestion des collaborateurs**

➤ **Profil de base : Motiver des collaborateurs**

Définition :

Reconnaître les qualités des collaborateurs, les stimuler à prendre des initiatives en leur donnant des responsabilités et en adaptant son propre style de leadership.

➤ **Gestion des relations**

➤ **Compétence clé - Travailler en équipe (C)**

Définition :

Créer et améliorer l'esprit d'équipe en partageant ses avis et ses idées et en contribuant à la résolution de conflits entre collègues.

➤ **Compétence clé - Agir de manière orientée service (C)**

Définition :

Accompagner des acteurs internes et externes de manière transparente, intègre et objective, leur fournir un service personnalisé et entretenir des contacts constructifs.

➤ **Profil de base - Etablir des relations**

Définition :

Construire des relations et des réseaux de contact à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation avec ses pairs et à différents niveaux hiérarchiques.

➤ **Gestion de son fonctionnement personnel**

➤ **Compétence clé - Faire preuve de respect (C)**

Définition :

Montrer du respect envers les autres, leurs idées et leurs opinions, accepter les procédures et les instructions.

➤ **Compétence clé - Faire preuve de fiabilité (C)**

Définition :

Agir de manière intègre, conformément aux attentes de l'organisation, respecter la confidentialité et les engagements et éviter toute forme de partialité.

➤ **Compétence clé - Atteindre les objectifs (C)**

Définition :

S'impliquer et démontrer de la volonté et de l'ambition afin de générer des résultats et assumer la responsabilité de la qualité des actions entreprises.

➤ **Profil de base - Faire preuve d'engagement**

Définition :

S'impliquer entièrement dans le travail en donnant toujours le meilleur de soi-même, en cherchant à atteindre la meilleure qualité et en persévérant même en cas d'opposition.

Vu pour être annexé à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française relatif à l'épreuve d'admission au stage donnant accès aux fonctions de directeur de zone et de délégué au contrat d'objectifs en application des articles 10, alinéa 2, 14, §3, 16, alinéas 2 et 3, et 20, alinéas 3 et 5, du décret du 13 septembre 2018 portant création du Service général de Pilotage des Ecoles et Centres psycho-médico-sociaux et fixant le statut des directeurs de zone et délégués au contrat d'objectifs.

Bruxelles, le 24 octobre 2025.

Pour le Gouvernement de la Communauté française :

La Ministre-Présidente, en charge du Budget, de l'Enseignement supérieur, de la Culture et des Relations internationales et intra-francophones,

E. DEGRYSE

La Ministre de l'Education et de l'Enseignement pour Adultes,

V. GLATIGNY

Annexe n°2 à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française relatif à l'épreuve d'admission au stage donnant accès aux fonctions de directeur de zone et de délégué au contrat d'objectifs en application des articles 10, alinéa 2, 14, §3, 16, alinéas 2 et 3 et 20, alinéas 3 et 5 du décret du 13 septembre 2018 portant création du Service général de Pilotage des Ecoles et Centres psycho-médico-sociaux et fixant le statut des directeurs de zone et délégués au contrat d'objectifs

« Annexe 2– Profil des compétences attendu dès l'entrée en stage du délégué au contrat d'objectifs »

Profil de compétences attendu dès l'entrée en stage du délégué au contrat d'objectifs

1) Compétences spécifiques requises pour **débuter** dans la fonction

- a. Connaissances élémentaires et compréhension des enjeux et modalités de mise en œuvre du Pacte pour un Enseignement d'Excellence ; adhésion à ces enjeux ;
- b. Connaissances générales élémentaires du système éducatif de la Fédération Wallonie-Bruxelles : la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement ; le décret « Missions » du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre, les Livres 1^{er}, 2 et 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire (en ce compris les chapitres portant sur les missions de l'enseignement, le pilotage des écoles, la neutralité, l'inscription en 1^{ère} secondaire, le parcours des élèves dans le tronc commun, etc.), le décret du 22 juin 2023 relatif à la gouvernance de l'offre d'options de base groupées dans l'enseignement secondaire qualifiant de plein exercice et en alternance et le décret du 14 mars 2019 relatif à l'organisation du travail des membres du personnel de l'enseignement et octroyant plus de souplesse organisationnelle aux Pouvoirs organisateurs ;
- c. Connaissance élémentaire des principaux outils de pilotage du système éducatif : notamment les indicateurs de l'enseignement ;
- d. Connaissances générales élémentaires du fonctionnement d'un établissement scolaire (notamment à partir des principaux textes qui régissent l'organisation scolaire : modes de subventionnement ; d'utilisation du capital période et du NTPP).

2) Compétences techniques requises pour **débuter** dans la fonction

- a. Compétences élémentaires en matière d'analyse systémique ;
- b. Excellentes compétences de communication orale : s'exprimer de manière claire et compréhensible et rapporter les informations de manière ;
- c. Excellentes compétences de communication écrite : s'exprimer de manière claire et compréhensible et rapporter les informations de manière correcte
- d. Bonnes compétences en utilisation des outils de la bureautique (traitement de texte, tableur) et des outils en ligne de travail collaboratif.

3) Compétences génériques et comportementales requises pour **débuter** dans la fonction

Vue d'ensemble du profil

	Gestion de l'information			Gestion des tâches			Gestion des collaborateurs			Gestion des relations			Gestion de son fonctionnement	
		DCO			DCO			DCO			DCO			DCO
1	Comprendre l'information		1	Exécuter des tâches		1	Partager son savoir-faire			Communiquer			Faire preuve de respect	C

2	Assimiler l'information		2	Structurer le travail		2	Soutenir	X	Ecouter activement		S'adapter	X
3	Analyser l'information		3	Résoudre des problèmes	X	3	Diriger des collaborateurs		Travailler en équipe	C	Faire preuve de fiabilité	C
4	Intégrer l'information	X	4	Décider		4	Motiver des collaborateurs		Agir de manière orientée service	C	Faire preuve d'engagement	
5	Innover		5	Organiser		5	Développer des collaborateurs		Conseiller	X	Gérer le stress	C
6	Conceptualiser		6	Gérer le service		6	Souder des équipes		Influencer		S'auto-développer	
7	Comprendre l'organisation		7	Gérer l'organisation		7	Diriger des équipes		Etablir des relations		Atteindre des objectifs	
8	Développer une vision		8	Piloter l'organisation		8	Inspirer		Construire des réseaux		S'impliquer dans l'organisation	

Légende :

X : Profil de base ; **C** : compétence clé.

Il est défini une compétence fixant le « profil de base » pour chacun des trois groupes de compétences « gestion de l'information », « gestion des tâches » et « gestion des collaborateurs ». Il est entendu que les compétences moins complexes, qui la précèdent dans le tableau, sont indispensables pour atteindre la compétence du profil de base.

Pour les groupes de compétences « gestion des relations » et « gestion de son comportement », il n'y a pas d'échelle de complexité. Il est défini une compétence fixant le profil de base et des compétences clés. Les compétences clés sont considérées comme cruciales et sont attendues de chaque délégué au contrat d'objectifs lors de l'exercice de sa fonction, de la réalisation de la mission et de la stratégie du service.

➤ **Gestion de l'information**

➤ **Profil de base : Intégrer l'information**

Définition :

Établir des liens entre diverses données, concevoir des alternatives et tirer des conclusions adéquates.

➤ **Gestion des tâches**

➤ **Profil de base : Résoudre des problèmes**

Définition :

Traiter et résoudre les problèmes de manière autonome, chercher des alternatives et mettre en œuvre les solutions.

➤ **Gestion des collaborateurs**

➤ **Profil de base - Soutenir**

Définition :

Accompagner les autres, exercer un rôle de modèle pour eux et les soutenir dans leur fonctionnement quotidien.

➤ **Gestion des relations**

➤ **Compétence clé - Travailler en équipe (C)**

Définition :

Créer et améliorer l'esprit d'équipe en partageant ses avis et ses idées et en contribuant à la résolution de conflits entre collègues.

➤ **Compétence clé - Agir de manière orientée service (C)**

Définition :

Accompagner des acteurs internes et externes de manière transparente, intègre et objective, leur fournir un service personnalisé et entretenir des contacts constructifs.

➤ **Profil de base - Conseiller**

Définition :

Fournir des conseils à ses interlocuteurs et développer avec eux une relation de confiance basée sur son expertise.



Gestion de son fonctionnement personnel

➤ **Compétence clé - Faire preuve de respect (C)**

Définition :

Montrer du respect envers les autres, leurs idées et leurs opinions, accepter les procédures et les instructions.

➤ **Compétence clé - Faire preuve de fiabilité (C)**

Définition :

Agir de manière intègre, conformément aux attentes de l'organisation, respecter la confidentialité et les engagements et éviter toute forme de partialité.

➤ **Compétence clé - Gérer son stress (C)**

Définition :

Réagir aux stress en se focalisant sur le résultat, en contrôlant ses émotions et en adoptant une attitude constructive face à la critique.

➤ **Profil de base - S'adapter**

Définition :

Adopter une attitude souple face aux changements, et s'adapter aux circonstances changeantes et à des situations variées.

Vu pour être annexé à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française relatif à l'épreuve d'admission au stage donnant accès aux fonctions de directeur de zone et de délégué au contrat d'objectifs en application des articles 10, alinéa 2, 14, §3, 16, alinéas 2 et 3 et 20, alinéas 3 et 5, du décret du 13 septembre 2018 portant création du Service général de Pilotage des Ecoles et Centres psycho-médico-sociaux et fixant le statut des directeurs de zone et délégués au contrat d'objectifs.

Bruxelles, le 24 octobre 2025.

Pour le Gouvernement de la Communauté française :

La Ministre-Présidente, en charge du Budget, de l'Enseignement supérieur, de la Culture et des Relations internationales et intra-francophones,

E. DEGRYSE

La Ministre de l'Education et de l'Enseignement pour Adultes,

V. GLATIGNY