

**Arrêté du Gouvernement de la Communauté française
fixant le profil de fonction du Délégué coordonnateur, le
profil de fonction de l'Inspecteur général, les modalités de
publicité de la vacance d'emploi et de l'appel à
candidatures des fonctions de promotion d'Inspecteur
général et d'Inspecteur général coordonnateur et les
modalités de fonctionnement de la Commission de
sélection et d'évaluation commune aux deux services
généraux**

A.Gt 24-03-2022

M.B. 03-05-2022

Le Gouvernement de la Communauté française,

Vu la loi spéciale de réforme institutionnelle du 8 août 1980, telle que modifiée, article 20 ;

Vu le 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, articles 41, alinéa 3, et 46, § 6, alinéa 2 ;

Vu le décret du 10 janvier 2019 relatif au Service général de l'Inspection, articles 67, alinéa 3, 68 et 72, § 6, alinéa 2 ;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 26 septembre 2007 relatif à la publicité de la vacance d'emploi des fonctions de promotion d'inspecteur général et d'inspecteur général coordonnateur au sein du Service général de l'Inspection ;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 mars 2014 fixant les modalités de fonctionnement et le règlement d'ordre intérieur de la Commission de sélection et d'évaluation créée à l'article 90 du décret du 8 mars 2007 relatif au Service général de l'Inspection, au Service de conseil et de soutien pédagogiques de l'enseignement organisé par la Communauté française, aux Cellules de conseil et de soutien pédagogiques de l'enseignement subventionné par la Communauté française et aux statuts des membres du personnel du Service général de l'Inspection et des conseillers pédagogiques ;

Vu le «Test genre» du 14 décembre 2021 établi en application de l'article 4, alinéa 2, 1°, du décret du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française ;

Vu le protocole de négociation syndicale 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, conclu en date du 20 janvier 2022 ;

Vu l'avis n° 70.984/2 du Conseil d'Etat, donné le 7 mars 2022, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, 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 DCO/DZ» : le 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 ;

2° «le décret SGI» : le décret du 10 janvier 2019 relatif au Service général de l'Inspection ;

3° «le candidat» : l'inspecteur ou l'inspecteur coordonnateur postulant au mandat d'Inspecteur général ou d'Inspecteur général coordonnateur ou le directeur de zone ou le délégué au contrat d'objectifs postulant au mandat de Délégué coordonnateur ;

4° «la Commission» : la Commission de sélection et d'évaluation créée aux articles 46, § 1^{er} du décret DCO/DZ et 72, § 1^{er}, du décret SGI;

5° «Le Ministre» : le Ministre qui a en charge l'inspection de l'enseignement et le pilotage des écoles et des centres psycho-médico-sociaux dans ses ou leurs attributions.

CHAPITRE 2. - Profil de fonction du Délégué Coordonnateur

Article 2. - Le profil de fonction du Délégué coordonnateur est fixé en annexe 1^{re} du présent arrêté.

CHAPITRE 3. - Profil de fonction de l'Inspecteur général

Article 3. - Le profil de fonction de l'Inspecteur général est fixé en annexe 2 du présent arrêté.

CHAPITRE 4. - Modalités de publicité de la vacance d'emploi des fonctions d'Inspecteur général et d'Inspecteur général coordonnateur

Article 4. - § 1^{er}. La vacance d'emploi de la fonction d'inspecteur général ou d'inspecteur général coordonnateur à conférer est portée à la connaissance des membres du personnel susceptibles d'être candidats à l'exercice d'un mandat par lettre-circulaire.

§ 2. Le Gouvernement charge le Ministre compétent d'établir l'appel à candidatures visant à conférer un mandat d'Inspecteur général ou d'Inspecteur général coordonnateur, lequel précise :

1° la base légale ;

2° les destinataires de l'appel à candidatures ;

3° l'emploi vacant attribué par mandat ;

4° les conditions d'accès et le(s) moment(s) où lesdites conditions doivent être réunies, conformément à l'article 70 du décret SGI ;

5° les documents à fournir, le délai pour les communiquer et les conséquences attachées à l'incomplétude du dossier de candidature ou au non-respect des délais pour faire acte de candidature ;

6° le profil de fonction de l'Inspecteur général ou de l'Inspecteur général coordonnateur ;

7° la lettre de mission conformément à l'article 73, alinéa 2, du décret SGI;

8° les modalités de communication entre les Services du Gouvernement et les candidats. Les Services du Gouvernement peuvent imposer l'usage exclusif d'un procédé électronique ;

9° Les critères de sélection sur la base desquels les candidats seront évalués.

§ 3. L'appel à candidatures est porté à la connaissance des membres du personnel susceptibles d'être candidats à l'exercice d'un mandat par lettre-circulaire concomitamment à la vacance d'emploi.

CHAPITRE 5. - Modalités de fonctionnement de la Commission

Article 5. - Lorsque la Commission décide d'entendre les candidats qui répondent aux conditions de recevabilité de l'article 44 du décret DCO/DZ et de l'article 70 du décret SGI, l'audition consiste en un entretien devant les membres de la Commission.

Si les règles sanitaires en vigueur l'imposent, l'audition peut être organisée en présentiel, ou sous forme de visioconférence ou moyennant hybridation du présentiel et de la visioconférence.

Les différents candidats sont entendus individuellement par la Commission dans le respect de l'ordre alphabétique.

Article 6. - La Commission est convoquée par son président, soit de sa propre initiative, soit à la demande du Ministre, soit à la demande d'au moins un tiers de ses membres.

Les convocations sont adressées aux membres effectifs et suppléants cinq jours ouvrables au moins avant la date de la séance. Elles mentionnent l'ordre du jour.

Article 7. - En cas d'absence du président, la Commission est présidée par le vice-président.

Article 8. - La Commission ne peut délibérer que sur les points inscrits à l'ordre du jour.

Elle délibère valablement pour autant que la majorité de ses membres soient présents.

Article 9. - La Commission peut inviter des experts à participer à ses réunions.

Article 10. - § 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.

§ 2. Un membre de la Commission 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 11. - Le Président transmet les propositions visées aux articles 74, alinéa 2, et 81, alinéa 1^{er}, du décret SGI et aux articles 48, alinéa 2 et 55 du décret DCO/DZ au Gouvernement via le Ministre compétent dans les huit jours ouvrables qui suivent leur adoption par la Commission.

Article 12. - La Commission est installée auprès de la Direction générale du Pilotage du système éducatif de l'Administration générale de l'Enseignement.

CHAPITRE 6. - Dispositions finales

Article 13. - L'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 26 septembre 2007 relatif à la publicité de la vacance d'emploi des fonctions de promotion d'inspecteur général et d'inspecteur général coordonnateur au sein du Service général de l'Inspection est abrogé.

Article 14. - L'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 mars 2014 fixant les modalités de fonctionnement et le règlement d'ordre intérieur de la Commission de sélection et d'évaluation créée à l'article 90 du décret du 8 mars 2007 relatif au Service général de l'Inspection, au Service de conseil et de soutien pédagogiques de l'enseignement organisé par la Communauté française, aux Cellules de conseil et de soutien pédagogiques de l'enseignement subventionné par la Communauté française et aux statuts des membres du personnel du Service général de l'Inspection et des conseillers pédagogiques est abrogé.

Article 15. - Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa signature.

Article 16. - Le Ministre qui a l'inspection de l'enseignement et le pilotage des écoles et des centres psycho-médico-sociaux dans ses ou leurs attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 24 mars 2022.

Le Ministre-Président,

P.-Y. JEHOLET

La Ministre de l'Education,

C. DESIR

Annexe 1 à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française fixant le profil de fonction du Délégué coordonnateur, le profil de fonction de l'Inspecteur général, les modalités de publicité de la vacance d'emploi et de l'appel à candidatures des fonctions de promotion d'Inspecteur général et d'Inspecteur général coordonnateur et les modalités de fonctionnement de la Commission de sélection et d'évaluation commune aux deux services généraux

Délégué coordonnateur du Service général de pilotage des écoles et des CPMS – Profil de fonction

Description de la fonction

1. Le Délégué coordonnateur est chargé d'assurer la direction du Service général de pilotage des écoles et des CPMS créé par le décret du 13/09/2018 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 ;
2. Il veille, par une gestion adéquate des membres du personnel dont il a la responsabilité, à ce que les missions dévolues au Service général de pilotage des écoles et des CPMS soient remplies de manière effective, efficace et efficiente. A ce titre, il lui revient notamment de :
 - a. veiller à une répartition adéquate des missions entre les zones et entre les agents du Service général de pilotage des écoles et des CPMS ;
 - b. réunir les directeurs de zone afin :
 1. de vérifier l'effectivité et la qualité de l'ensemble des missions assignées à chacune des zones et à chacun des agents du Service général de pilotage des écoles et des CPMS ;
 2. d'assurer l'efficacité générale du Service général de pilotage des écoles et des CPMS et des différentes zones qui le composent ;
 3. de contrôler le respect, par les agents du Service général de pilotage des écoles et des CPMS, des missions qui leur ont été confiées et, le cas échéant, du mandat sur la base duquel ils les ont exécutées;
 - c. établir tous les deux ans un bilan de synthèse des activités du Service général de pilotage des écoles et des CPMS en se basant, notamment, sur les bilans de chacune des zones ;
 - d. participer activement aux missions de la Cellule intermédiaire de coordination créée par l'article 1.6.1-2 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire;

- e. concourir à la coordination entre le Service général de pilotage des écoles et des CPMS et le Service général de l'Inspection et ainsi qu'entre les deux Services généraux précités et les autres services et directions placés au sein de la Direction générale du Pilotage du Système Educatif ;
- f. contribuer au pilotage du système éducatif.

Profil de compétences

Le DC doit remplir des conditions statutaires, d'ancienneté et de formation visées à l'article 44 alinéa 1^{er} du décret DCO/DZ. Les conditions sont les suivantes :

« 1° être nommé à titre définitif dans une fonction de promotion visée à l'article 24, 2° et 3° du décret DCO/DZ. C'est-à-dire nommé à la fonction de directeur de zone ou délégué au contrat d'objectifs ;

2° 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»;

3° ne pas avoir encouru une sanction ou une peine disciplinaire au cours des cinq années précédentes;

4° avoir suivi et réussi une formation en gestion de ressources humaines d'un minimum de 60 heures, organisée par l'Ecole d'Administration publique.(...);

5° 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. Le Décret prévoit une dérogation à cette condition lors du pourvoi du mandat de délégué coordonnateur pour la première fois. ¹ »

Il doit par ailleurs faire preuve:

1. des compétences spécifiques suivantes :

- bonne connaissance et compréhension des enjeux et modalités de mise en œuvre du Pacte pour un Enseignement d'excellence (en particulier l'Axe 2 de l'Avis n°3 relatif au pilotage) ; adhésion à ces enjeux ;
- bonne connaissance générale du système éducatif de la Fédération Wallonie-Bruxelles, de ses Institutions et de ses acteurs ;
- bonne connaissance et compréhension des principaux outils de pilotage du système éducatif en Fédération Wallonie-Bruxelles ;

¹ Décret du 13/09/2018 - 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 1er, 2°.* »

- connaissance générale des résultats et conclusions des évaluations externes internationales;

2. des compétences techniques suivantes :

- Excellente communication orale et écrite ;
- Bonnes techniques d'évaluation des processus et du personnel ;
- Bonnes techniques de négociation et de gestion de conflit;
- Utilisation aisée des outils de la bureautique (traitement de texte, tableur) ;

3. des compétences génériques et comportementales suivantes :

Gestion de l'information		Gestion des tâches		Gestion des collaborateurs		Gestion des relations		Gestion de son fonctionnement personnel		
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	Gérer le personnel		Travailler en équipe	C	Faire preuve de fiabilité	C
4	Intégrer l'information	4	Décider	4	Motiver des collaborateurs		Agir de manière orientée service	C	Faire preuve d'engagement	X
5	Innover	5	Organiser	5	Développer des collaborateurs		Conseiller		Gérer le stress	
6	Conceptualiser	6	Gérer le service	X	Souder des équipes		Influencer		S'auto-développer	X
7	Comprendre l'organisation	7	Gérer l'organisation		Diriger des équipes	X	Etablir des relations	X	Atteindre des objectifs	C
8	Développer une vision	X	Piloter l'organisation		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 fonctionnement personnel », 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 par le Délégué Coordonnateur lors de l'exercice de sa fonction, de la réalisation de la mission et de la stratégie du Service général du Pilotage des écoles et des CPMS.

➤ Gestion de l'information

➤ **Profil de base : Développer une vision**

Définition:

Développer une vision globale, une mission et une stratégie pour l'entièreté de l'organisation

➤ **Gestion des tâches**

➤ **Profil de base : Gérer le service**

Définition:

Gérer et suivre les délais, les coûts, les activités et les ressources.

➤ **Gestion des collaborateurs**

➤ **Profil de base : Diriger des équipes**

Définition:

Diriger des équipes (pluridisciplinaires) en coordonnant leurs activités (de groupe) en fonction des objectifs de l'organisation, en évaluant et en utilisant de manière correcte les compétences des personnes.

➤ **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.

➤ Profil de base – S'auto-développer**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.

Vu pour être annexé à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française fixant le profil de fonction du Délégué coordonnateur, le profil de fonction de l'Inspecteur général, les modalités de publicité de la vacance d'emploi et de l'appel à candidatures des fonctions de promotion d'Inspecteur général et d'Inspecteur général coordonnateur et les modalités de fonctionnement de la Commission de sélection et d'évaluation commune aux deux services généraux

Bruxelles, le 24 mars 2022.

Le Ministre-Président,

P.-Y. JEHOLET

La Ministre de l'Education,

C. DESIR

Annexe 2 à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française fixant le profil de fonction du Délégué coordonnateur, le profil de fonction de l'Inspecteur général, les modalités de publicité de la vacance d'emploi et de l'appel à candidatures des fonctions de promotion d'Inspecteur général et d'Inspecteur général coordonnateur et les modalités de fonctionnement de la Commission de sélection et d'évaluation commune aux deux services généraux

Profil de fonction commun à la fonction d'Inspecteur général

Description de la fonction

- L'Inspecteur général est chargé d'assurer la direction soit du Service de l'Inspection de l'Enseignement du continuum pédagogique soit du Service de l'Inspection de l'Enseignement secondaire de transition et de qualification.
- Il assure la répartition des différentes missions entre les membres du service.
- Il communique à l'IGC les besoins de son service en matière de formation en cours de carrière des Inspecteurs.
- Il procède à l'évaluation des Inspecteurs relevant de son service.
- Il participe au jury de l'épreuve de certification donnant accès au stage à la fonction d'inspecteur à l'issue de la formation initiale.
- Il peut participer au jury de sélection des Inspecteurs coordonnateurs.
- Il détermine, en collaboration avec les Inspecteurs coordonnateurs, les missions de ceux-ci.
- Il assure la participation de l'Inspection aux missions liées à la conception des évaluations externes certificatives, non certificatives et des outils d'évaluation.
- Il préside tout groupe de travail ou commission et ce, à la demande de l'Autorité.
- A la demande de l'IGC, il remet un avis sur l'éventuelle spécialisation d'un membre de son service ainsi que, s'il échet, leur affectation au sein d'une zone.
- A la demande de l'IGC et en concertation avec celui-ci, il autorise un inspecteur de son service à exercer des missions d'inspection au sein d'un autre service.
- Chaque année (en juillet), il reçoit et valide les bilans d'activité de ses inspecteurs. Ces bilans sont rédigés selon des modalités définies avec l'IGC.
- Chaque année (en septembre), il transmet à l'Inspecteur général coordonnateur un bilan des activités de son service. Ce bilan comprend notamment un rapport relatif aux observations générales récoltées dans le cadre des missions d'audit, des missions d'évaluation et aux résultats de l'action éducative dans les établissements.

Profil de compétences

L'IG doit remplir des conditions statutaires, d'ancienneté et de formation visées à l'article 70 alinéa 1^{er} du décret SGI. Les conditions sont les suivantes :

1. être nommé à titre définitif dans une fonction de promotion d'inspecteur ;
2. compter une ancienneté de fonction de six ans au moins dans une fonction de promotion d'inspecteur au sein du Service de l'Inspection de l'Enseignement du continuum pédagogique² ou dans une fonction de promotion d'inspecteur au sein du Service de l'Inspection de l'Enseignement secondaire de transition et de qualification pour être mandaté à la fonction d'Inspecteur général de l'enseignement secondaire de transition et de qualification;
3. avoir obtenu la mention « favorable » à sa dernière évaluation. En l'absence de rapport d'évaluation, l'inspecteur 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 de 60 heures, organisée par l'Ecole d'Administration publique.

Il doit par ailleurs faire preuve :

- **de compétences spécifiques suivantes :**
 - Bonne connaissance et compréhension des enjeux et modalités de mise en œuvre du Pacte pour un Enseignement d'excellence ; adhésion à ces enjeux ;
 - Bonnes connaissances générales du système scolaire et éducatif de la Fédération Wallonie-Bruxelles, de ses Institutions, de ses structures et de ses acteurs ;
 - Bonnes connaissances générales des textes légaux relatifs au pilotage du système éducatif notamment :
 - o Loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement (Pacte scolaire) ;
 - o 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 ;
 - o Décret du 10 janvier 2019 relatif au Service général de l'Inspection ;
 - o Le Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire ;
 - o Les grands principes de la Convention Européenne des Droits de l'Homme (CEDH) et de la Convention Internationale des droits de l'enfant (CIDE).

² Relevant soit du service général inspection de l'enseignement fondamental et/ou des degrés inférieurs de l'enseignement secondaire tel que défini à l'article 1er, § 2, 3°, du décret SGI.

- Bonne connaissance et compréhension des principaux outils de pilotage du système éducatif en Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- Bonne connaissance des résultats et conclusions des évaluations externes internationales ;
- Bonne connaissance des normes en matière d'audit.

- **de compétences techniques suivantes :**

- Excellente communication orale et écrite ;
- Bonnes techniques d'évaluation des processus et du personnel ;
- Bonnes techniques de négociation et de gestion de conflit ;
- Utilisation aisée des outils de la bureautique (traitement de texte, tableur)

- **de compétences génériques et comportementales suivantes :**

	Gestion de l'information		Gestion des tâches		Gestion des collaborateurs		Gestion des relations		Gestion de son fonctionnement personnel	
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		Agir de manière orientée service	C	Faire preuve d'engagement	
5	Innover	5	Organiser	X	Développer des collaborateurs		Conseiller		Gérer le stress	
6	Conceptualiser	X	Gérer le service	6	Souder des équipes		Influencer		S'auto-développer	
7	Comprendre l'organisation	7	Gérer l'organisation	7	Diriger des équipes	X	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	X

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 fonctionnement personnel », 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 l'Inspecteur général lors de l'exercice de sa fonction, de la réalisation de la mission et de la stratégie de son Service au sein du Service général de l'Inspection.

➤ **Gestion de l'information**

- Profil de base : Conceptualisation

Définition :

Traduire des raisonnements et concepts abstraits et généraux en solutions pratiques.

➤ **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 : Diriger une équipe

Définition :

Diriger des équipes (pluridisciplinaires) en coordonnant leurs activités (de groupe) en fonction des objectifs de l'organisation, en évaluant et en utilisant de manière correcte les compétences des personnes.

➤ **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 : S'impliquer dans l'organisation

Définition :

Se porter responsable de l'obtention des résultats visés par son organisation, et, à cette fin, se tenir au courant de l'environnement dans lequel l'organisation est active. Développer et maintenir la structure, la politique et les objectifs de l'organisation.

Vu pour être annexé à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française fixant le profil de fonction du Délégué coordonnateur, le profil de fonction de l'Inspecteur général, les modalités de publicité de la vacance d'emploi et de l'appel à candidatures des fonctions de promotion d'Inspecteur général et d'Inspecteur général coordonnateur et les modalités de fonctionnement de la Commission de sélection et d'évaluation commune aux deux services généraux

Bruxelles, le 24 mars 2022.

Le Ministre-Président,

P.-Y. JEHOLET

La Ministre de l'Education,

C. DESIR