DATE : 14.09.2026

PREMIER APPEL
À CANDIDATURES À UNE FONCTION DE DIRECTEUR/TRICE
DANS UNE ÉCOLE SECONDAIRE ARTISTIQUE A HORAIRE REDUIT :
L'ACADEMIE DE MUSIQUE « YOLANDE UYTTENHOVE »

ADMISSION AU STAGE

Coordonnées du P.O.
Administration communale de Braine-l'Alleud
Avenue du 21 Juillet, 1 à 1420 Braine-l'Alleud
Adresse électronique : laurence.duvivier@braine-lalleud.be

Coordonnées de l'école:
Nom : Académie de Musique « Yolande Uyttenhove »
Adresse : rue du Château, 49 à 1420 Braine-l'Alleud
Site web : academie-de-musique.braine-lalleud.be

Date présumée d'entrée en fonction : Novembre 2026

Caractéristiques de l'école :
L'Académie de Musique compte environ 40 professeurs et environ 1100 élèves.
Elle organise 2 domaines reconnus par la FWB, la musique et les arts de la parole et du théâtre.
Le domaine de la danse est organisé entièrement sur fonds propres.

Nature de l'emploi :

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

Les dossiers de candidature doivent être envoyés, au plus tard le 01/10/2026:
- par recommandé ou déposées contre accusé de réception
- et/ou par envoi électronique avec accusé de réception (laurence.duvivier@braine-lalleud.be)

à l'attention de Monsieur Vincent SCOURNEAU, Député-Bourgmestre (Avenue du 21 Juillet, 1 à 1420 Braine-l'Alleud).

Le dossier de candidature comportera :
. Un CV
. Une lettre de motivation
. Un extrait de casier judiciaire (modèle 2)
. Les copies des diplômes
. Un travail portant sur « Comment concevez-vous la fonction de directeur d'une Académie de Musique, tant sur les plans pédagogique, managérial, qu'organisationnel, et quelles seraient vos principales priorités dans l'exercice de cette fonction ».

Le cas échéant, une copie des attestations de réussite obtenues dans le cadre de la formation initiale des directeurs sera jointe au dossier de candidature.

Coordonnées de la personne-contact auprès de laquelle des renseignements complémentaires peuvent être obtenus :

DUVIVIER Laurence, Responsable administrative de l'ESAHR,
02/854 03 09

Destinataires de l'appel[1] :
O les membres du personnel exerçant leurs fonctions au sein du pouvoir organisateur ;
● toute personne remplissant les conditions d'accès à la fonction.

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

Annexe 1. Conditions d'accès à la fonction

<u>Les conditions légales d'accès à la fonction</u> sont :

●Il s'agit d'un <u>premier appel</u> :

1° être porteur d'un baccalauréat au moins;
2° être porteur d'un titre pédagogique;
3° compter une ancienneté de service de trois ans au sein de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française ;
4° avoir répondu à l'appel à candidatures.

Les candidats reconnus comme éligibles à une fonction de directeur par la Commission de valorisation de l'expérience dans l'enseignement[9] ne sont pas concernés par les conditions précitées mais par les conditions suivantes :

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

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

1° Jouir des droits civils et politiques
2° Satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;
3° Être de conduite irréprochable;
4° Satisfaire aux lois sur la milice;
5° être porteur d'un titre du niveau supérieur du 1er degré au moins;
6° être porteur d'un titre pédagogique;
7° avoir répondu à l'appel à candidatures.

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

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

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

3. *Commission visée à l'article 29 du décret du 2 février 2007 précité.* »

Annexe 2. Profil de fonction

1° En ce qui concerne la production de sens

Le directeur explique régulièrement aux acteurs de l'école quelles sont les valeurs sur lesquelles se fonde l'action pédagogique et éducative, développée au service des élèves, dans le cadre du projet du pouvoir organisateur et donne ainsi du sens à l'action collective et aux actions individuelles, en référence à ces valeurs ainsi qu'aux missions prioritaires et particulières du système éducatif de la Communauté française et aux finalités de l'enseignement de promotion sociale et de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit.

Le directeur incarne les valeurs fondant l'action pédagogique et éducative, les finalités et objectifs visés dans l'école.
Le directeur confronte régulièrement les processus et résultats de l'action aux valeurs, finalités et objectifs annoncés.

<u>En ce qui concerne le pilotage stratégique et opérationnel global de l'école</u> :

1. Le directeur est le garant des projets éducatif et pédagogique du pouvoir organisateur et du projet pédagogique et artistique de l'établissement, définis dans le respect des finalités de cet enseignement.
2. Le directeur assume l'interface entre le Pouvoir organisateur et l'ensemble des acteurs de l'école.
3. Le directeur participe, avec les acteurs de l'école, à la co-construction de la culture d'école et/ou la développer en cohérence avec les valeurs du système éducatif et celles du Pouvoir organisateur.
4. Le directeur endosse le rôle de leader pédagogique et éducatif dans tout processus de décision.
5. Le directeur pilote la co-construction avec les acteurs de l'école du projet d'établissement et sa mise en œuvre collective
6. Le directeur favorise une réflexion stratégique et prospective sur le devenir de l'école.
7. Le directeur fait de l'école une organisation apprenante et y encourage l'innovation, notamment didactique et pédagogique.

<u>En ce qui concerne le pilotage des actions et des projets pédagogiques</u>

1. Le directeur garantit le soutien et l'accompagnement du parcours scolaire de chacun des élèves et leur orientation positive.

2. Le directeur favorise un leadership pédagogique partagé.
3. Le directeur assure le pilotage pédagogique de l'établissement.

<u>En ce qui concerne la gestion des ressources et des relations humaines</u>

1. Le directeur organise les services de l'ensemble des membres du personnel, coordonne leur travail, fixe les objectifs dans le cadre de leurs compétences et des textes qui régissent leur fonction. Il assume, en particulier, la responsabilité pédagogique et administrative de décider des horaires et attributions des membres du personnel.
2. Le directeur collabore avec le pouvoir organisateur pour construire, une équipe éducative et enseignante centrée sur l'élève, son développement et ses apprentissages.
3. Le directeur soutient le développement professionnel des membres du personnel.
4. Le directeur accompagne les équipes éducatives dans les innovations qu'elles mettent en œuvre et le changement.
5. Le directeur veille à l'accueil et à l'intégration des nouveaux membres du personnel ainsi qu'à l'accompagnement des personnels en difficulté.
6. Le directeur veille, le cas échéant, à la bonne organisation des organes locaux de concertation sociale légaux et conventionnels.
7. Le directeur est le représentant du pouvoir organisateur auprès des Services du Gouvernement.
8. Le directeur peut nouer des contacts avec le monde économique et socioculturel local de même qu'avec des organismes de protection de la jeunesse, d'aide à l'enfance et d'aide à la jeunesse.
9. Le directeur s'occupe, en collaboration avec le service administratif, des procédures de recrutement des membres du personnel.
10. Le directeur évalue les membres du personnel et en rend compte au Pouvoir organisateur.
11. Dans le cadre du soutien au développement professionnel, individuel et collectif, des membres du personnel, le directeur :

- les motive et les accompagne (en particulier les enseignants débutants) ;
- mène avec eux des entretiens de fonctionnement ;
- les aide à clarifier le sens de leur action ;
- valorise l'expertise des membres du personnel ;
- soutient leurs actions tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'école ;
- permet aux membres du personnel l'expérimentation de nouvelles pratiques professionnelles, dans le respect du projet pédagogique du Pouvoir organisateur.

12. Le directeur stimule l'esprit d'équipe.
13. Le directeur constitue dans l'école une équipe de direction et l'anime.
14. Le directeur met en place une dynamique collaborative favorisant le partage, la concertation, et la construction collective.
15. Le directeur développe dans l'école les conditions d'un climat relationnel positif et du respect mutuel.
16. Le directeur assure les relations de l'école avec les élèves, les parents et les tiers ; dans ce cadre, il développe l'accueil et le dialogue.
17. Le directeur veille à une application juste et humaine aux élèves du règlement d'ordre intérieur et des éventuelles sanctions disciplinaires.
18. Le directeur prévient et gère les conflits, en faisant appel, le cas échéant, à des ressources externes.

<u>En ce qui concerne la communication interne et externe</u>

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

<u>En ce qui concerne la gestion administrative, financière et matérielle de l'établissement</u>

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

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

1. Le directeur s'enrichit continûment de nouvelles idées, compétences et connaissances.
2. Le directeur a des entretiens de fonctionnement réguliers avec le pouvoir organisateur ou les délégués de celui-ci, en référence à sa lettre de mission et à son auto-évaluation.
3. Le directeur auto-évalue régulièrement son fonctionnement professionnel et en tire de nouvelles lignes d'action ou de comportement.

Liste des compétences comportementales et techniques

Compétences	A l'entrée en fonction	En cours de carrière
	Niveau de maîtrise	
	Aptitude à acquérir une compétence non maîtrisée (A) – Maîtrise élémentaire (B) – Maîtrise intermédiaire (C) – Maîtrise avancée (D)	
1° Compétences comportementales		
Maitriser les techniques de communication orale et écrite	C	D
Etre capable de prioriser les actions à mener	C	D
Etre capable de travailler seul et en équipe	D	D
Savoir échanger, négocier et convaincre dans le respect des interlocuteurs	C	D
Faire preuve de maitrise de soi, gérer son stress et ses émotions	D	D
Savoir gérer une réunion, un Conseil des Etudes (…)	C	D
Savoir s'adapter aux public et situations	C	D
Adhérer aux projets éducatif et pédagogique de son Pouvoir Organisateur et le porter loyalement	D	D
Etre capable de fédérer des équipes autour du projets communs et de gérer des projets collectifs	C	B
Véhiculer une image positive du Pouvoir Organisateur et l'Académie	D	D
Respecter les valeurs du Pouvoir Organisateur ainsi que les décisions prises par celui-ci	C	D
Analyser l'information	C	D
Travailler en équipe	D	D
S'adapter	D	D
Faire preuve de fiabilité	D	D
Avoir le sens de l'écoute et de la communication	D	D

Être cohérent dans ses principes, ses valeurs et son comportement, avoir le sens de l'intérêt général et respecter la dignité de la fonction	D	D
Être capable d'accompagner le changement	C	D
Être capable de prendre des décisions et de s'y tenir après avoir instruit la question à trancher et/ou au terme d'un processus participatif	D	D
Avoir une capacité d'observation objective et d'analyse du fonctionnement de son école en vue, le cas échéant, de dégager des pistes d'action alternatives	C	D
Avoir le sens de l'écoute et de la communication ; être capable de manifester de l'empathie, de l'enthousiasme et de la reconnaissance	D	D

Critères de recrutement complémentaires obligatoires

- Posséder un titre de capacité donnant accès à une fonction de professeur dans les domaines de la Musique ou des Arts de la parole (cfr titres visés aux articles 105 à 108 du décret du 2 juin 1998 organisant l'ESAHR)
- Être inscrit à au moins un module de la formation initiale des directeurs ou être titulaire d'une ou de plusieurs attestations de réussite en cours de validité

Critères de sélection et leur pondération

L'évaluation des candidats comportera deux étapes.

1. Les dossiers de candidature seront évalués par la commission de sélection en fonction des critères définis ci- dessous, cette étape représentera 40 % des points selon la pondération suivante :
   - Curriculum Vitae 10 points
   - Expression écrite, orthographe et grammaire 10 points
   - Lettre de motivation et travail écrit 20 points

2. Seuls les candidats qui obtiendront à la première étape 25 points sur 40 seront auditionnés par la commission de sélection.
   L'audition représentera 60 % des points, les candidats seront évalués en fonction des critères définis ci-dessous selon la pondération suivante :
   - Expression orale 10 points
   - Présentation et motivation 20 points
   - Réponses aux questions attestant du niveau de maîtrise attendu des compétences comportementales et techniques. 15 points
   - Connaissance des enjeux éducatifs de l'ESAHR et du domaine De la Musique, des Arts de la parole et du Théâtre 15 points

Seuls les candidats qui obtiendront au minimum 60 % au total des deux évaluations pourront être désignés à la fonction