



Écoles Européennes
Bureau du Secrétaire général des Ecoles européennes

Secrétariat général

Réf. : 2003-D-7610-fr-7

Orig. : EN

REGLEMENT D'APPLICATION CONCERNANT LA NOMINATION ET L'EVALUATION DES DIRECTEURS ET DES DIRECTEURS ADJOINTS DES ECOLES EUROPEENNES

Règlement applicable aux personnels entrés en fonction avant septembre 2009

I. PROFIL DES DIRECTEURS/TRICES ET DES DIRECTEURS/TRICES ADJOINT(E)S

Dans le texte qui suit, il doit être entendu que l'utilisation du genre masculin pour les fonctions de Directeur ou d'Adjoint implique à l'évidence que les fonctions sont aussi bien destinées au personnel masculin qu'au personnel féminin.

Les caractéristiques et les qualités décrites ci-après sont obligatoires. En fonction des particularités de l'école, on insistera plus sur l'un ou l'autre aspect du profil.

1. Le candidat doit avoir acquis une solide expérience pédagogique dans le secteur de l'enseignement correspondant au niveau de formation des Ecoles européennes.
2. Le candidat doit pouvoir démontrer qu'il possède des compétences managériales sur le plan pédagogique, administratif et financier par exemple pour pouvoir :
 - diriger une école considérée dans sa globalité
 - établir de bonnes relations humaines
 - résoudre des conflits
 - synthétiser les idées.

Ces exigences ne doivent pas conduire à exclure les candidats qui n'auraient pas d'expérience en qualité de chefs d'établissement.

3. Le candidat doit parler couramment au moins l'une des trois langues véhiculaires (allemand – anglais - français) et doit avoir une connaissance pratique d'au moins une autre langue véhiculaire. Le candidat doit être prêt à apprendre d'autres langues et en particulier la langue du pays siège de l'Ecole.
4. Le candidat doit montrer qu'il connaît et comprend le système des Ecoles européennes.
5. Le candidat doit être assez jeune pour pouvoir exercer le mandat pendant toute la durée prévue dans l'Ecole où le poste est vacant.

II. PRESENTATION DES CANDIDATURES

Le dossier du candidat ou de la candidate contiendra les informations suivantes, accompagnées de la photocopie des documents essentiels:

- * âge,
- * études effectuées et diplômes obtenus,
- * expérience professionnelle
- * connaissances linguistiques
- * aptitudes, compétences et réalisations particulières,
- * noms des personnes de référence
- * une déclaration du pays attestant que le candidat n'a pas fait l'objet d'une condamnation pénale qui serait incompatible avec la fonction.

Les candidats sont priés d'envoyer leur candidature à leur délégation nationale, qui la traitera selon la procédure décrite au point V.2 ci-après.

III. REPARTITION DES POSTES DE DIRECTION ENTRE LES DIFFERENTS ETATS MEMBRES

1. Il conviendra de veiller à une répartition équilibrée des postes de direction entre les différents Etats Membres.

Afin de pouvoir comparer les situations des Etats-membres en ce qui concerne les postes de Direction qu'ils ont déjà occupé ans le passé, le Conseil supérieur applique un coefficient de pondération à chaque poste :

Un poste de Directeur vaut deux points, un poste de Directeur adjoint du cycle secondaire vaut un point, un poste de Directeur adjoint du cycle primaire vaut un point.

2. Lorsqu'un poste de Directeur ou de Directeur adjoint d'une Ecole européenne est vacant, le Conseil supérieur établit (après avoir pris en compte les stipulations du point V. 1 ci-dessous, pendant l'année scolaire précédant la date à laquelle le poste se libère, une liste des Etats membres dont les candidats peuvent concourir.
3. Pour l'instant et sur une base transitoire, lorsqu'il s'agit de pouvoir plus d'un poste en même temps, aucun Etat ne peut proposer des candidats à un nombre de postes supérieur à celui que peuvent occuper ses candidats conformément au règlement en vigueur.

Le règlement selon lequel chaque Etat membre peut disposer d'un maximum de trois postes de direction reste d'application jusqu'en septembre 2006.

a) Chaque Etat membre devrait disposer d'un maximum de deux postes de direction à partir de septembre 2006, sans préjudice des engagements contractuels à l'égard du personnel déjà en poste.

Cependant, si un Etat-membre n'a pas encore de poste de Directeur, il peut proposer un ou plusieurs Directeur(s) Adjoint(s) en fonction pour le poste vacant de Directeur, à condition que le(s) candidat(s) répondent aux critères du profil. Deux personnes détachées par le même Etat membre ne peuvent occuper simultanément des postes de direction dans une même Ecole (1)

(1) S'il s'avère nécessaire de réduire le nombre de pays candidats, la période durant laquelle un Etat membre n'a pas occupé un tel poste doit être prise en compte.

b) Lorsqu'un Directeur ou un Directeur adjoint quitte une Ecole, la seule nationalité qui doit être exclue pour le mandat suivant est celle du Directeur ou de l'Adjoint qui quitte le poste. Si un Directeur ou un Directeur adjoint quitte avant la fin de son mandat de cinq ans, le Conseil supérieur n'interdira pas automatiquement à ce pays de proposer ses candidats pour pourvoir le poste.

c) Un Etat membre ne peut pas occuper deux postes de Directeur simultanément.

d) En règle générale, le Directeur n'est pas ressortissant du pays siège de l'Ecole. Il peut y avoir une exception à la règle en cas de création d'une nouvelle école.

IV. DUREE DU MANDAT

1. La durée du mandat d'un Directeur ou d'un Directeur Adjoint est de 9 ans, effectué en principe dans une même Ecole.
2. Le mandat se divise en 2 périodes:
 - une période de 5 ans au terme de laquelle sera effectuée une évaluation (voir VI. ci-après)
 - une période supplémentaire d'un maximum de 4 ans, si le Conseil supérieur marque son accord sur cette prolongation sur la base de l'évaluation dont il dispose.
3. En cas de mutation, la durée du mandat dans la deuxième Ecole est de cinq ans.
4. Le mandat peut être prolongé d'un an dans l'intérêt du service

V. SELECTION DES DIRECTEURS ET DES DIRECTEURS ADJOINTS

1) Demandes de mutation dans l'intérêt du service de la part de Directeurs ou d'Adjoints en fonction

Lorsqu'un poste de Directeur ou de Directeur adjoint est vacant dans une Ecole européenne, le Secrétaire général des Ecoles européennes en informe les Directeurs ou, le cas échéant, les Directeurs adjoints qui sont en fonction auprès d'une Ecole européenne depuis 5 ans au minimum et 6 ans au maximum au moment où le poste sera à pourvoir.

Les Directeurs pourront postuler pour un second mandat en tant que Directeur d'une deuxième école et les Directeurs adjoints pour un second mandat en tant que Directeur adjoint du cycle d'études correspondant.

Le Conseil d'inspection compétent estimera si la candidature pour une mutation est justifiée dans l'intérêt du service et le Conseil supérieur prendra la décision.

L'avis du Conseil d'inspection compétent tient compte des aspects de l'évaluation mentionnés en section II du document « Evaluation des performances des Directeurs et Directeurs adjoints ».

2) Nomination de Directeurs/Directeurs adjoints

S'il n'y a pas de candidatures pour une mutation ou si l'on estime que celles-ci ne sont pas dans l'intérêt du service, la procédure décrite au point III, paragraphes 2 et 3, est mise en place.

Les délégations concernées désignent leurs candidats au poste et envoient les candidatures classées par ordre alphabétique au Secrétaire général des Ecoles européennes. Il est conseillé de choisir au moins 4 candidats au minimum et 8 candidats au maximum. La délégation qui choisit un ou plusieurs Directeur(s)-adjoint(s) en fonction pour un poste vacant de Directeur conformément au point III 3.a) doit limiter son choix à celui (ceux)-ci.

Si une seule nationalité est concernée, 4 ou 5 candidatures seront présentées. Si 2 nationalités sont concernées, chacune pourra présenter 2 ou 3 candidatures ; si 3 ou 4 nationalités sont concernées, chacune pourra présenter 2 candidatures.

La sélection des candidats par les Etats membres devra se faire, après publication officielle selon des critères identiques à ceux en vigueur dans les Etats pour la désignation à un poste de responsabilité dans une fonction publique et conformément à l'article 21 de la Convention portant Statut des Ecoles.

Les candidats au poste de Directeur doivent posséder les diplômes requis dans leur pays pour occuper la fonction de Directeur ou Directeur adjoint dans un établissement scolaire comparable.

En ce qui concerne les candidatures d'enseignants exerçant dans une Ecole européenne ou y ayant exercé, celles-ci seront prises en considération au même titre que celles présentées par d'autres candidats. Le Secrétaire général des Ecoles européennes veillera à la publication des vacances de postes dans les Ecoles.

3) Un Comité de sélection est constitué, présidé par le Secrétaire général des Ecoles européennes. La composition de ce Comité dépendra du poste à pourvoir. Le Secrétaire général adjoint peut faire partie du comité mais sans droit de vote.

a) Représentation des Inspecteurs

- pour un poste de Directeur, la Commission comprendra, outre le Secrétaire général des Ecoles européennes, quatre Inspecteurs, dont deux membres du Conseil d'inspection primaire et deux membres du Conseil d'inspection secondaire.

- pour un poste de Directeur Adjoint, la Commission comprendra, outre le Secrétaire général des Ecoles européennes :

-> deux Inspecteurs du primaire s'il s'agit d'un poste d'Adjoint du primaire

-> deux Inspecteurs du secondaire s'il s'agit d'un poste d'Adjoint du secondaire

- Un inspecteur du pays présentant des candidats peut être présent en tant qu'observateur, durant l'entretien avec l'ensemble des candidats des différents pays, mais sans droit de vote. Les observateurs ne pourront pas être présents au moment des délibérations.

b) Représentation des Directeurs

- S'il s'agit d'un poste de Directeur, deux Directeurs seront désignés pour siéger à la Commission de sélection. Le Directeur de l'Ecole où le poste est vacant ne pourra pas faire partie du Comité de sélection

- Lorsqu'il s'agit d'un poste de Directeur adjoint, un seul Directeur fait partie du Comité. Il s'agit du Directeur de l'Ecole où le poste est à pourvoir.

- 4) Le rapport du Comité de sélection doit présenter un résumé de l'opinion générale du Comité sur chaque candidat en faisant référence aux qualités figurant dans la partie I du document « Profil des Directeurs et Directeurs adjoints. Il serait préférable que le Comité décide d'un classement des candidats à l'unanimité ou, si nécessaire, à une majorité des deux tiers.
- 5) C'est le Conseil supérieur, qui après avoir pris en considération les recommandations du Comité de sélection et du Conseil d'inspection, prend la décision finale relative à la nomination.

VI. EVALUATION DES DIRECTEURS ET DES DIRECTEURS ADJOINTS

1. L'évaluation a pour but de se faire une idée objective de la qualité du travail, afin de pouvoir donner des conseils et offrir un soutien, de reconnaître ce qui a été réalisé et de susciter une amélioration, si nécessaire. Elle doit également permettre au Conseil supérieur de prendre une décision quant au renouvellement des mandats des Directeurs et Adjointes ou mutations vers une autre Ecole.

2. Le moment choisi pour les évaluations formelles des Directeurs et Directeurs adjoints doit permettre au Conseil supérieur de prendre sa décision concernant le renouvellement du mandat après la cinquième année. Ceux qui occupaient la fonction avant septembre 1999 sont évalués officiellement tous les cinq ans, la première évaluation ayant lieu la première année après la nomination qui correspond à un multiple de cinq.

3. Les Directeurs sont évalués par le Secrétaire général des Ecoles européennes, un Inspecteur de la même nationalité que le Directeur et un deuxième Inspecteur d'une autre nationalité, de l'autre cycle.

Les Directeurs adjoints du cycle secondaire sont évalués par l'inspecteur du cycle secondaire de la même nationalité que le Directeur adjoint, le Directeur et un autre Inspecteur du cycle secondaire.

Les Directeurs Adjointes du cycle primaire sont évalués par l'Inspecteur du cycle primaire de la même nationalité que le Directeur adjoint, le Directeur et un autre inspecteur du cycle primaire.

4. Le Secrétaire général des Ecoles européennes est chargé de s'assurer que les évaluations formelles se déroulent à temps. La signature du Secrétaire général sur un rapport d'évaluation est opposable à la personne évaluée et aux tiers.

5. L'évaluation des Directeurs et des Directeur adjoints porte sur la manière dont ils ont assumé leurs fonctions, telles que décrites dans le chapitre 1 du Règlement général des Ecoles européennes. Une attention toute particulière est accordée aux aspects suivants :

-
- Leadership
 - Les initiatives visant à développer un esprit européen
 - La planification, la mise en oeuvre et l'évaluation
 - L'administration et l'organisation
 - La communication et les relations humaines

Le formulaire en annexe recommande une série de critères plus détaillés qui devraient être utilisés pour toutes les évaluations des Directeurs et Adjointes.

6. Avant l'évaluation, l'équipe des évaluateurs rencontre le Directeur/Directeur adjoint pour s'entendre sur les domaines à évaluer et les stratégies utilisées.

7. Au terme de l'évaluation, un rapport confidentiel est rédigé concernant la performance dans les cinq domaines énumérés ci-dessus. Ce rapport est envoyé à la personne évaluée, aux membres de l'équipe, aux autorités nationales et au Secrétaire général des Ecoles européennes.

8. La personne évaluée a 10 jours pour faire ses commentaires par écrit sur le rapport. En cas de désaccord persistant, il est possible d'invoquer les procédures de recours des Articles 78-80 du Statut du personnel détaché.

9. Dans le cas d'une évaluation qui a pour but la poursuite du mandat dans la même école, le rapport d'évaluation est adressé au Conseil d'inspection à titre d'information.

10. S'il s'agit d'une évaluation dans le cadre d'une autorisation de mutation, le rapport d'évaluation est envoyé au Conseil d'inspection concerné afin qu'il puisse faire ses recommandations au Conseil supérieur.

VII. CONCLUSIONS

Les droits acquis des personnes déjà en fonction et les procédures de sélection en cours avant l'approbation du présent Règlement d'application seront respectés.

ANNEXE AU REGLEMENT D'APPLICATION CONCERNANT LA NOMINATION DES DIRECTEURS ET DES DIRECTEURS ADJOINTS DES ECOLES EUROPEENNES

L'évaluation des Directeurs et des Directeurs adjoints porte essentiellement sur les aspects suivants :

Dans quelle mesure la personne évaluée réussit-elle à :

- renforcer l'identité culturelle des élèves,
- développer une conscience européenne,
- assurer une formation de haut niveau, de la maternelle à la dernière année du secondaire ;
- maintenir un niveau élevé d'exigence dans le programme d'études, en mettant l'accent sur les langues modernes et le contexte global et européen, en particulier en sciences humaines ;
- favoriser le développement personnel, social et intellectuel des élèves, et à les préparer pour le niveau d'études suivant
- développer une culture de tolérance, de coopération, de communication et de respect des autres au sein de la communauté scolaire et au-delà.

Les éléments suivants seront pris en considération:

En ce qui concerne le leadership et le développement d'un esprit européen

Dans quelle mesure le Directeur/Directeur adjoint favorise-t-il les buts et objectifs des Ecoles européennes ?

Concernant la planification, la mise en oeuvre et l'évaluation

Dans quelle mesure le Directeur/Directeur adjoint, est-il efficace en matière de planification, mise en oeuvre des plans et évaluation des résultats des aspects suivants :

- le programme d'études,
- le niveau des élèves,
- la qualité de l'enseignement,
- la création d'une communauté scolaire,
- la gestion des ressources,

Concernant l'administration et l'organisation

L'administration et l'organisation, en ce qui concerne les élèves, le personnel, les ressources et les locaux, sont-elles efficaces ?

Concernant la communication et les relations interpersonnelles

La Communication et les Relations interpersonnelles sont-elles satisfaisantes au sein de la communauté scolaire, y compris avec les parents et le monde extérieur ?

L'équipe d'évaluateurs pourra examiner :

- les documents, y compris le Rapport de rentrée, les plans de l'école, les instructions générales, les procès-verbaux des réunions, les courriers adressés aux parents, les dossiers scolaires, les rapports d'auditeurs et les rapports des contrôleurs financiers.
- les discussions avec le Directeur/Directeur adjoint
- l'observation de réunions,
- les visites de classes en compagnie du Directeur/Directeur Adjoint et les débriefings avec les enseignants
- l'observation de l'organisation des journées pédagogiques,
- l'analyse de la façon dont l'Ecole utilise les programmes ELEE et PERSEE,
- les initiatives dans le cadre du programme d'études et la poursuite de travaux importants en cours.

Formulaire d'évaluation des performances des Directeurs et Directeurs Adjoints

I. 1. Coordonnées

Nom (éventuellement nom de jeune fille)

Prénom(s)

Date de naissance

Fonction

Ecole européenne :

2. Raison et éléments sur lesquels se base l'évaluation

Date de la dernière évaluation :

Directeur/Adjoint de l'Ecole européenne

Depuis :

Directeur/Adjoint de l'Ecole européenne

Depuis :

Raison de l'évaluation : Renouvellement du mandat en tant que Directeur/adjoint de l'Ecole européenne de :

Éléments sur lesquels se base l'évaluation :

Il n'est pas obligatoire d'examiner tous les éléments ci-après.

- Connaissance de la personne sur une certaine période basée sur les remarques faites par les Inspecteurs, les consultations précédentes, les discussions avec le Directeur/Adjoint, l'observation de discussions et réunions formelles
- Analyse minutieuse de documents scolaires, y compris le rapport de rentrée, le plan de l'école, les rapports d'inspection, les procès-verbaux de réunions, etc.
- Evaluation d'une visite de classe et débriefing sur
- Présidence d'une réunion concernant...
- Discussion (y compris auto-évaluation) sur...
- Discussions avec les membres de la direction et les représentants des élèves, parents, enseignants et autre membre du personnel.
- Tout autre élément de preuve.

Documents ci-joints relatifs à l'auto-évaluation fournis par la personne évaluée.

3. Renseignements complémentaires

fonctions officielles en dehors de l'école :

ex. Membres de comités de l'Ecole européenne, de groupes de travail

activités liées à la formation continuée :

ex. En tant que participant ou organisateur de cours de formation continuée.

II. Les différents aspects de l'évaluation

1. Leadership

- Prend position en faveur de la mission et des objectifs des Ecoles européennes
- Fait preuve de résolution en faveur de l'Ecole
- Innove et prend des initiatives
- Délégué de manière adéquate
- Prend ses responsabilités, travaille avec zèle, est digne de confiance, a l'imagination et les capacités nécessaires pour résoudre les problèmes
- Est de bon conseil pour son personnel
- A une gestion saine du stress

2. Initiatives visant à développer un esprit européen

Ceci apparaît au travers des stratégies mises en place pour une coopération entre enseignants et élèves de sections linguistiques différentes ; au travers de nouvelles initiatives ou du soutien apporté aux activités entre écoles.

3. Planification, mise en oeuvre et évaluation

par rapport à - le programme d'études,

- critères de performance,

- qualité de l'enseignement

- création d'une communauté scolaire

- ressources (humaines et matérielles)

- a des compétences pédagogiques
- est capable d'évaluer son personnel et les besoins de l'école

-
- soutient et est à l'origine d'un certain nombre d'activités parascolaires
 - planifie et coordonne les développements de manière efficace
 - encourage la formation continuée et les cours de spécialisation
 - développe une culture orientée vers l'assurance de la qualité.

4. Administration et organisation

par rapport aux

- Elèves
- Ressources humaines et matérielles (ex. personnel, finances, locaux)

A une bonne connaissance du règlement.

5. Communication et relations humaines

- Avec les élèves et le personnel
- Avec les parents
- Avec le monde extérieur
- Avec les agences des Ecoles et le BSGCS
- Collabore de manière constructive et encourage le travail d'équipe efficace
- Préside les réunions avec efficacité
- Sait présenter et défendre un dossier avec compétence

III. Eléments personnels et professionnels méritant d'être mentionnés

IV. Participants au processus d'évaluation

V. Appréciation globale :

Une divergence négative par rapport à l'appréciation précédente doit être justifiée.

- Répond parfaitement aux exigences de la fonction
- Ne répond plus de façon satisfaisante aux exigences de la fonction

.....
(signature et titre officiel de l'évaluateur)

.....
lieu, date

J'ai pris connaissance de l'évaluation ci-dessus et j'en ai reçu une copie. Je suis conscient(e) que, conformément au point VI.8 du Règlement d'application concernant la nomination des Directeurs et Directeurs Adjointes (2003-D-7610-fr-7) je peux ajouter mes commentaires par écrit sur ce rapport.

.....
Lieu, date

(signature de la personne évaluée)