

Anderlecht, le 12 novembre 2021

PREMIER APPEL A CANDIDATURES A UNE FONCTION DE DIRECTEUR/TRICE DANS UNE ECOLE FONDAMENTALE

Coordonnées du Pouvoir Organisateur et de l'école :

PO : ASBL Comité scolaire des écoles Saint-Pierre et Sainte-Marie
Adresse : Chaussée de Mons, 176 – 1070 Anderlecht

Ecole : E.F.L. Ecole Sainte-Marie
Adresse : Chaussée de Mons, 176 – 1070 Anderlecht – Cureghem - M Clemenceau
Site web de l'école : saintemarie-anderlecht.be

Date présumée d'entrée en fonction : 10 janvier 2022

Nature de l'emploi : Emploi temporairement vacant dont le PO présume qu'il deviendra définitivement vacant au 1^{er} mai 2022. (Appel mixte)

Procédure de candidature :

Le dossier de candidature comportera un CV détaillé et une lettre de motivation manuscrite dans laquelle il/elle exprimera sa conception de l'animation pédagogique, éducative et chrétienne de l'école et de la conception qu'il/elle a avec la communauté éducative ainsi que ses projets.
Une copie des titres de capacité requis et des attestations de réussite obtenues dans le cadre de la formation initiale des directeurs seront joints au dossier de candidature.

Les dossiers complets doivent être envoyés au plus tard le 30 novembre 2021 à minuit à l'adresse du Pouvoir Organisateur :

Monsieur Yves Léonard, président du PO
Chaussée de Mons, 176 – 1070 Anderlecht

et par courriel à brigitte.langlois@segec.be

Une première sélection sera effectuée sur dossier.

Les candidat.e.s retenus sur cette base seront prévenu.e.s par courriel et/ou par téléphone et seront conviés à un entretien avec les membres du P.O. le mercredi 8 décembre 2021 entre 13h et 18h dans les locaux de l'école Sainte-Marie.

Une seconde audition pourrait être proposée aux candidat.e.s retenu.e.s suite à ce premier entretien.

Coordonnées de la personne auprès de laquelle des renseignements complémentaires peuvent être obtenus : Nicasio Diaz Garcia - Directeur
Téléphone : 02 / 522 71 10

Destinataires de l'appel : toute personne remplissant les conditions d'accès à la fonction.

Caractéristiques de l'école :

L'école Sainte-Marie compte une population scolaire d'environ 145 élèves en maternelle et 270 en primaire.

L'équipe éducative se compose d'environ 45 enseignant-e-s à laquelle il faut ajouter du personnel administratif et du personnel extrascolaire.

L'école est implantée dans le quartier de Cureghem et accueille un public d'une grande mixité sociale et culturelle.

L'école fait partie d'un pouvoir organisateur comptant 2 écoles réparties sur trois implantations : Sainte-Marie, Saint-Pierre 1 (chaussée de Mons) et Saint-Pierre 2 (rue Abbé Cuylits)

Le Pouvoir Organisateur et l'équipe éducative souhaitent une direction qui travaille dans la continuité de ce qui a été mis en place par l'équipe pédagogique et la direction actuelle tout en faisant de l'école une organisation apprenante en encourageant l'innovation didactique et pédagogique dans un climat relationnel positif et du respect mutuel.

Annexe 1. Conditions légales d'accès à la fonction

Il s'agit d'un premier appel.

Les conditions légales d'accès à la fonction sont :

- 1° Etre porteur d'un titre de niveau bachelier au moins;
- 2° Etre porteur d'un titre pédagogique¹;
- 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'enseignement² 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.

1. 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.
2. Commission visée à l'article 29 du décret du 2 février 2007 précité.

Annexe 2 : Profil de fonction de direction

Référentiel des responsabilités qui servira à l'évaluation des candidat-e-s :

1° La production de sens :

1. Expliciter 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 PO et donner ainsi du sens à l'action collective et aux actions individuelles, en référence à ces valeurs ainsi que, selon le cas, aux missions prioritaires et particulières du système éducatif de la Communauté française.
2. Promouvoir les missions de l'école chrétienne, les projets pédagogiques, éducatifs propres au réseau libre catholique et le projet d'établissement.
3. Confronter régulièrement les processus et résultats de l'action aux valeurs, finalités et objectifs annoncés.

2° Le pilotage stratégique et opérationnel :

1. Être le garant des projets éducatif et pédagogique du PO, définis dans le respect des finalités et des missions prioritaires et particulières du système éducatif de la Communauté française.
2. En tant que leader pédagogique, piloter la co-construction du projet d'établissement et du plan de pilotage de l'école, en menant à bien le processus de contractualisation et la mise en œuvre collective du contrat d'objectifs.
3. Assumer l'interface entre le PO et l'ensemble des acteurs de l'école.
4. Participer, avec les acteurs de l'école, à la co-construction de la culture de l'école et/ou la développer en cohérence avec les valeurs du système éducatif et celles du PO.
5. Endosser le rôle de leader pédagogique et éducatif dans tout processus de décision.
6. Piloter la co-construction avec les acteurs de l'école du projet d'établissement et sa mise en œuvre collective.
7. Favoriser une réflexion stratégique et prospective sur le devenir de l'école.
8. Faire de l'école une organisation apprenante et y encourage l'innovation, notamment didactique et pédagogique.

3° Le pilotage des actions et projets pédagogiques :

1. Assurer le soutien et l'accompagnement du parcours scolaire de chacun des élèves et leur orientation positive.
2. Favoriser un leadership pédagogique partagé.
3. Assurer le pilotage pédagogique de l'établissement en y associant l'équipe éducative, entre autres par des temps de concertation.
4. Dans le cadre du leadership pédagogique partagé, se faire rendre compte des missions déléguées et les réorienter si nécessaire.

5. Dans le cadre du pilotage pédagogique de l'établissement, mettre en place des régulations constantes et des réajustements à partir d'évaluations menées sur base d'indicateurs retenus.
6. Assurer la collaboration de l'équipe éducative avec le CPMS.
7. Développer des collaborations et des partenariats externes à l'école, notamment avec d'autres écoles.
8. Coopérer avec des acteurs et les instances institués par la Communauté française et par sa Fédération de PO ou son PO.
9. Représenter le PO auprès des services du Gouvernement et du service général de l'Inspection.

4° La gestion des ressources humaines :

1. Organiser les services de l'ensemble des membres du personnel, coordonner leur travail, fixer les objectifs dans le cadre de leurs compétences et des textes qui régissent leur fonction. Assumer la responsabilité pédagogique et administrative de décider des horaires et attributions des membres du personnel.
2. Collaborer avec le PO pour construire une équipe éducative et enseignante centrée sur l'élève, son développement et ses apprentissages.
3. Développer avec l'équipe éducative une dynamique collective et soutenir le travail collaboratif dans une visée de partage de pratiques et d'organisation apprenante.
4. Soutenir le développement professionnel des membres du personnel.
5. Accompagner et soutenir les équipes éducatives dans les innovations qu'elles mettent en œuvre et le changement.
6. Veiller à l'accueil et à l'intégration des nouveaux membres du personnel ainsi qu'à l'accompagnement des personnels en difficulté, en particulier dans l'accompagnement des élèves en difficulté et dans l'interface avec les parents.
7. Veiller, le cas échéant, à la bonne organisation des organes locaux de concertation sociale légaux et conventionnels.
8. 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. Avec le PO, participer aux procédures de recrutement des membres du personnel.
10. Animer un processus d'évaluation permettant le développement des enseignants dans leur pratique et en rendre compte au PO. Favoriser l'auto-évaluation et la mise en place d'objectifs et de critères d'évaluation partagés.
11. Dans le cadre du soutien au développement professionnel, individuel et collectif, des membres du personnel : construire un plan de formation

collectif pour l'établissement ; les motiver et les accompagner en particulier les enseignants débutants ; mener des entretiens de fonctionnement ; aider à clarifier le sens de leur action ; participer à l'identification des besoins de formation et en leur facilitant l'accès à la formation en cours de carrière dans le cadre du plan de formation de l'école ; valoriser l'expertise des membres du personnel, soutenir leurs actions tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'école ; permettre l'expérimentation de nouvelles pratiques professionnelles, dans le respect du projet pédagogique du PO.

12. Stimuler l'esprit d'équipe, encourager la proactivité et les initiatives.
13. Mettre en place une dynamique collaborative favorisant le partage, la concertation et la construction collective.
14. Renforcer la démocratie scolaire en impliquant les acteurs de l'école dans la construction et la régulation du vivre ensemble.
15. Développer dans l'école les conditions d'un climat relationnel positif et du respect mutuel.
16. Assurer les relations de l'école avec les élèves, les parents et les tiers ; dans ce cadre, il développe l'accueil et le dialogue et travaille en lien étroit avec les enseignants et les familles.
17. Veiller à une application juste et humaine aux élèves du ROI et des éventuelles sanctions disciplinaires en concertation avec l'équipe éducative.
18. Prévenir et gérer les conflits, en faisant appel, le cas échéant, à des ressources externes.

5° La communication interne et externe :

1. Recueillir et faire circuler de l'information en la formulant de manière adaptée et au moyen des dispositifs adéquats à l'attention, respectivement, du PO, des membres du personnel, des élèves, et s'il échet, des parents et des agents du CPMS ainsi qu'en tant qu'interface, avec les partenaires et interlocuteurs extérieurs.
2. Gérer la communication extérieure de l'établissement, en ce compris les relations avec les médias, dans la limite des délégations qui lui ont été données.
3. Construire des dispositifs de communication entre les acteurs de l'école et avec les partenaires de l'école.
4. Rassembler, analyser et gérer l'information, au service de tous les acteurs.

6° La gestion administrative, financière et matérielle :

1. Veiller au respect des dispositions légales et réglementaires. (Carrière des MDP, parcours scolaire des élèves et utilisation des moyens d'encadrement et de fonctionnement.)
2. Assurer 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. Objectiver les besoins de l'école en infrastructures et en équipements pédagogiques, techniques et informatiques nécessaires à son fonctionnement ; en informer le PO.
4. Assurer la gestion et l'entretien des bâtiments, des infrastructures et des équipements scolaires pour lesquels il a reçu délégation.

7° La planification et gestion du développement personnel :

1. S'enrichir continûment de nouvelles idées, compétences et connaissances, notamment via des lieux de formation et d'intervention adaptés. (Exemple : Formation continuée)
2. Avoir des entretiens de fonctionnement réguliers avec le PO ou les délégués de celui-ci, en référence à sa lettre de mission et à son auto-évaluation.
3. Auto-évaluer régulièrement son fonctionnement professionnel et tirer de nouvelles lignes d'action ou de comportement.

La liste des compétences attendues dans l'exercice de la fonction de directeur / directrice

1° Être exemplaire et capable de produire du sens

	Niveau de maîtrise	Pondération
a. Être cohérent dans ses principes, ses valeurs et son comportement, avoir le sens de l'intérêt général et respecter la dignité de la fonction.	C	/10
b. Promouvoir les missions de l'école chrétienne, les projets pédagogiques, éducatifs propres au réseau libre catholique et le projet d'établissement.	C	/10
c. Faire preuve de maîtrise de soi, savoir gérer son stress et ses émotions, surmonter les échecs et les difficultés.	C	/10
d. Être conscient de ses forces et points de développements, articuler un plan de développement personnel en lien avec sa fonction	B/C	/5
e. Développer une posture de direction	B	

2° Être capable de mener ses équipes au service des élèves

	Niveau de maîtrise	Pondération
a. Responsabiliser le personnel quant à l'impact de leur travail pour le succès des élèves grâce à l'établissement de standards ambitieux pour tous les élèves afin qu'ils surmontent les difficultés.	C	/10
b. Avoir le sens de l'écoute et de la communication ; être capable de manifester de l'empathie, de l'enthousiasme et de la reconnaissance.	C	/5
c. Être capable de fédérer des équipes autour de projets communs et de gérer des projets collectifs.	C	/5

d. Gérer les attentes et objectifs pour chacun des rôles du personnel, analyser leurs forces / faiblesses et leur donner du feedback, définir et gérer une stratégie de recrutement et de formation	C	/10
e. Être capable de gérer des conflits	C	/ 5

3° Être capable de piloter son école au jour le jour

	Niveau de maîtrise	Pondération
a. Être capable de déléguer en pilotant le système via le leadership partagé dans une dynamique collaborative.	B	/5
b. 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.	C	/5
c. Être capable d'organiser les services des membres du personnel au jour le jour, incluant la gestion des horaires et les attributions.	C	/10
d. Assurer la bonne gestion des ressources financières, administratives et des infrastructures de l'établissement.	B	/5
e. Être capable de gérer des réunions, son agenda et celui de l'école.	C	/5
f. Maîtriser les techniques de communication tant orale qu'écrite en les adaptant aux interlocuteurs.	C	/10
g. Avoir la capacité de lire et comprendre un texte juridique.	A/B	
h. Être capable de piloter l'implémentation du numérique dans les dispositifs d'enseignement et de gouvernance dans le cadre du développement de l'environnement numérique de son établissement et de l'enseignement en Communauté française ainsi que de pouvoir utiliser les outils informatiques de base.	A/B	

4° Être capable d'engager son école dans une dynamique d'amélioration continue

	Niveau de maîtrise	Pondération
a. Avoir une capacité d'observation objective et d'analyse du fonctionnement de son école en vue, le cas échéant, de dégager des pistes d'actions alternatives.	B	/10
b. Questionner et contribuer à l'amélioration des pratiques pédagogiques dans son établissement.	A/B	
c. Disposer de compétences pédagogiques et montrer un intérêt pour la recherche en éducation adaptée au niveau d'enseignement concerné.	B	
d. Stimuler ou soutenir les pratiques innovantes.	A/B	
e. Etablir une culture pédagogique de travail collaboratif d'échanges de bonnes pratiques.	A/B	
f. Collaborer avec les partenaires extérieurs et intégrer l'établissement dans son environnement.	A/B	/ 5

5° Compétence obligatoire transversale

	Niveau de maîtrise	Pondération
1. Avoir la capacité d'accompagner le changement	C	/10

Légende des niveaux de maîtrise des compétences

1° Niveau de maîtrise (A) : aptitude à acquérir la compétence → Avoir des notions théoriques ; avoir une connaissance, une compréhension.

2° Niveau de maîtrise (B) : élémentaire → Agir de façon réactive ; agir avec un accompagnement.

3° Niveau de maîtrise (C) : intermédiaire → Agir de façon proactive ; agir de façon autonome.

4° Niveau de maîtrise (D) : avancé → Ajouter des propositions créatives ; faire preuve d'anticipation.