

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

**Emploi temporairement vacant (Appel mixte)**

**Coordonnées du P.O. et école :**

Centre scolaire fondamental catholique Saint-Michel ASBL

N° Fase : 195 | N° d'entreprise : 0.432.363.444

rue Saint-Eleuthère 168 - 7500 TOURNAI

**Date présumée d'entrée en fonction : 26 août 2024**

**Caractéristiques de l'école :**

Notre école compte 3 classes de maternelle et 8 classes de primaire. Elle est située à proximité de la ville de Tournai mais a gardé un caractère familial, placée dans un cadre aéré et agréable. L'école accueille 190 élèves qui viennent d'un quartier mixte, composé de cités et de maisons individuelles. Elle souhaite le développement de chacun des élèves qui lui sont confiés dans le respect des autres et de l'environnement. Une grande place est accordée au respect, à la politesse et à la discipline.

**Nature de l'emploi :**

Appel mixte – Emploi temporairement vacant susceptible de l'être à terme.

Les dossiers de candidature doivent être envoyés, au plus tard **26 avril 2024**:

- par envoi électronique avec accusé de réception à l'attention de

TAHAY Estelle (Présidente du PO)

[po@ecole-saint-michel.be](mailto:po@ecole-saint-michel.be)

Le dossier de candidature comportera **une lettre de motivation, un CV détaillé et votre projet pour l'école** (projet **réalisable** et rédigé en **deux pages maximum**).

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.

**Avoir un diplôme d'instituteur maternel ou primaire ou avoir une expérience probante dans l'enseignement fondamental comporte un sérieux atout.**

**Avoir suivi et réussi les formations inhérentes aux statuts des directeurs comporte un atout.**

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

[po@ecole-saint-michel.be](mailto:po@ecole-saint-michel.be)

Destinataires de l'appel :

Toute personne remplissant les conditions d'accès à la fonction. (interne et externe au PO)

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**

**Les conditions légales d'accès à la fonction** sont :

**O Il s'agit d'un premier appel :**

- 1° être porteur d'un titre du niveau supérieur du 1<sup>er</sup> degré 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 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.

## **Annexe 2 : Profil de fonction**

**Le référentiel des responsabilités** comprend :

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. Incarner les valeurs (**missions des écoles chrétiennes**) fondant l'action pédagogique et éducative, les finalités et objectifs visés dans l'école.
3. Confronter régulièrement les processus et résultats de l'action aux valeurs, finalités et objectifs annoncés.
4. **Avoir une connaissance approfondie de l'environnement de l'école. Se reconnaître dans ce milieu.**
5. **S'engager sur du long terme en communion avec le PO dans le projet.**

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 des plans de pilotage de l'école (chaque implantation a le sien, avec de nombreux points communs mais aussi des différences adaptées aux réalités de chacune), 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 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 encourager 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.
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.
10. Inscrire l'action de son école dans le cadre de la politique collective de la zone.

#### 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, des équipes éducatives et enseignantes centrées sur l'élève, son développement et ses apprentissages.
- 3. Développer avec les équipes éducatives 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 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.
7. Participer activement aux 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. Evaluer les membres du personnel et en rendre compte au PO.
10. Dans le cadre du soutien au développement professionnel, individuel et collectif, des membres du personnel : construire un plan de formation collectif pour chaque implantation ; 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.

11. Stimuler l'esprit d'équipe.
12. Mettre en place une dynamique collaborative favorisant le partage, la concertation et la construction collective.
13. Renforcer la démocratie scolaire en impliquant les acteurs de l'école dans la construction et la régulation du vivre ensemble.
14. Développer dans l'école les conditions d'un climat relationnel positif et du respect mutuel.
15. Assurer les relations de l'école avec les élèves, les parents et les tiers ; dans ce cadre, développer l'accueil et le dialogue.
16. Veiller à une application juste et humaine du ROI et des éventuelles sanctions disciplinaires.
17. **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. Construire des dispositifs de communication entre les acteurs de l'école et avec les partenaires de l'école.

#### 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. Le PO est à l'écoute des éventuels besoins de fonctionnement.**
4. Assurer la maintenance des infrastructures et des équipements scolaires pour lesquels il a reçu délégation. C'est-à-dire communiquer au PO les dégâts, souci de propreté et d'hygiène.

#### 7° La planification et gestion du développement personnel :

1. S'enrichir continûment de nouvelles idées, compétences et connaissances.
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. **Une planification sera établie.**

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** (lors de l'audition et pendant, le cas échéant, le stage)

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. <b>Le PO évaluera la notion d'« engagement dans le projet ».</b>	C	/40
b. Connaître et développer les missions de l'école chrétienne, les projets pédagogiques, éducatifs propres au réseau libre catholique et le projet d'établissement.	B	/10
c. Connaître et développer les missions du système éducatif de la Communauté française.	B	Sera évalué en cours de stage
d. Être conscient de ses forces et faiblesses, points d'amélioration, points de développement, articuler un plan de développement personnel en lien avec sa fonction	C	/30

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

	Niveau de maîtrise	Pondération
a. 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	/30
b. Être capable de fédérer des équipes autour de projets communs ( <b>déjà existants</b> ) et de gérer des projets collectifs.	C	/40
c. Stimuler la motivation de chacun des membres du personnel.	C	Sera évalué en cours de stage

d. Mettre en place une dynamique collaborative favorisant le partage, la concertation et la construction collective.	C	/30
e. Être capable de gérer des conflits	C	/40

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

	Niveau de maîtrise	Pondération
a. 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	Sera évalué en cours de stage
b. Être capable d'assurer le bon fonctionnement journalier de l'école (gestion des horaires, absences...)	C	Sera évalué en cours de stage
c. Assurer la bonne gestion des ressources financières (budget prévisionnel) et administratives.	B	/10
d. Être capable de gérer des réunions, son agenda et celui de l'école. (Disponibilité et méthodologie)	C	Sera évalué en cours de stage
e. Maîtriser les techniques de communication (écrite et orale) et les adapter aux différents interlocuteurs	C	/30
f. Avoir la capacité de lire et comprendre un texte juridique et le mettre en place.	C	Sera évalué en cours de stage
g. i. 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.	B	Sera évalué en cours de stage

### 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.	C	Sera évalué en cours de stage
b. Disposer de compétences pédagogiques et montrer un intérêt pour la recherche en éducation adaptée au niveau d'enseignement concerné.	B	/10
c. Développer une image positive de l'école en interne et en externe.	C	/30
d. Collaborer avec les partenaires extérieurs et intégrer l'établissement dans son environnement.	B	Sera évalué en cours de stage

#### 5° Compétence obligatoire transversale

	Niveau de maîtrise	Pondération
1. Avoir la capacité d'accompagner le changement.	C	/30

#### **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.