DATE : 10/04/2024

**PREMIER APPEL A CANDIDATURES**

**POUR UNE FONCTION DE DIRECTEUR/TRICE**

**DANS UNE ECOLE SECONDAIRE ORDINAIRE**

**-**

**ENGAGEMENT A TITRE DEFINITIF**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

*Coordonnées du P.O.*

Nom : **Pouvoir Organisateur Libre du Centre Ardenne**

Adresse : Rue de Burhaimont,11 à 6880 BERTRIX

N° entreprise : 0459.545.715

Caractéristiques du Pouvoir Organisateur :

Celui-ci organise :

\* 2 établissements secondaires (3 implantations)

- l’institut St-Joseph comprenant une école secondaire à Libramont

et une école secondaire à orientation technique à Bertrix (ETB).

- l’institut Notre-Dame, école secondaire à Bertrix,

\* 1 établissement fondamental : Ecole Notre-Dame du Rosaire,

2 implantations à Bertrix

*Coordonnées de l'école concernée :*

Nom : **Institut Saint-Joseph - Ecole Technique de Bertrix**

Adresse : Rue de Bonance, 11 à 6800 LIBRAMONT

**Date présumée d’entrée en fonction** : 16 août 2024

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

Caractéristiques de l’école.

**Une école à deux implantations distantes (de 15 kilomètres).**

L’Institut Saint-Joseph (ISJ), Rue de Bonance, 11 à Libramont est une école secondaire proposant uniquement l’enseignement général et technique de transition. Elle est située dans une zone boisée à deux pas du centre de Libramont. Environ 540 élèves y sont quotidiennement accueillis par une équipe éducative d’environ 80 personnes. L’ambiance de travail y est agréable et un climat de bienveillance règne au sein du personnel.

Au niveau pédagogique, la Direction et l’Equipe enseignante allient tradition et modernité : toutes et tous veillent à donner du sens aux apprentissages tout en insistant auprès de chaque apprenant sur la nécessaire attitude volontariste et rigoureuse. La dernière évolution porte sur l’évaluation et l’aide aux jeunes en difficulté.

Sur le plan financier, la situation est très saine. Les bâtiments plus anciens datent de 1980 mais le dernier date de 2016. La salle multisports va tout prochainement être rénovée et offrira de nouvelles opportunités pédagogiques.

L’Ecole Technique de Bertrix (ETB), Rue de la Retraite, 1 à 6880 Bertrix est une école secondaire proposant un enseignement technique de transition mais surtout technique de qualification et professionnel uniquement dans le secteur industriel (électromécanique). Environ 130 jeunes viennent se former dans ce cadre convivial, presque familial. La Direction et l’Equipe éducative ont à cœur de pousser chacun des élèves à donner le meilleur de lui-même. Certaines options qualifiantes ou professionnelles devraient être davantage fréquentées d’autant que ces options correspondent à des métiers en pénurie. Pourtant, l’école ne ménage pas ses efforts pour ancrer les apprentissages dans la vie en entreprises. Une 7e technique de spécialisation est organisée dans le cadre de l’alternance et du CEFA : « technicien en maintenance de systèmes automatisés industriels ». Une 7ème professionnelle « complément en maintenance d’équipement techniques » est également organisée dans le cadre de l’alternance.

L’implémentation progressive du tronc commun et la réforme du qualifiant vont induire des changements structurels : il convient de les anticiper pour les développer efficacement.

Tant à Libramont qu’à Bertrix, un premier degré différencié est organisé. Ce cadre aide les jeunes à besoins spécifiques (PIA, aménagements raisonnables, intégration).

L’ISJ et l’ETB accordent beaucoup de place au dialogue et au bien-être de chacun (éducateurs et professeurs à l’écoute, conseil d’élèves, cellule bien-être, cellule anti-harcèlement, cellule aménagements raisonnables, collaboration avec le PMS et avec des organismes extérieurs, utilisation de la plateforme numérique Apschool, …).

Nature de l’emploi :

Emploi définitivement vacant

Les dossiers de candidature doivent être envoyés, **au plus tard le vendredi 10 mai 2024** à 20 h :

- par **envoi électronique** avec accusé de réception à l’attention de

[jmfrancard@skynet.be](mailto:jmfrancard@skynet.be)

Le dossier de candidature comportera :

- un CV,

- une lettre de motivation

- un document de 4 pages maximum dactylographiées présentant la vision de la fonction de direction dans le contexte spécifique de l’Institut Saint-Joseph (ISJ) – Ecole Technique de Bertrix (ETB).

Une copie du/des diplômes sera jointe au dossier de candidature, et le cas échéant, une copie des attestations de réussite obtenues dans le cadre de la formation des Directeurs.

Une première sélection des candidatures sera opérée sur base des dossiers reçus.

L’audition des candidat(e)s est prévue le mercredi 15 mai 2024 en après-midi. L’horaire sera précisé au plus tard le 14 mai.

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

Michel GLEMOT, directeur : 0498/061 159

[michelglemot@isjlibramont-etbertrix.be](mailto:direction@indbertrix.be)

Destinataires de l’appel :

toute personne remplissant les conditions d’accès à la fonction, en ce compris les membres du personnel exerçant leur(s) fonction(s) au sein du Pouvoir Organisateur

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 :

**Il s’agit d’un premier appel :**

1° être porteur d’un titre de niveau bachelier au moins ;

2° être porteur d’un titre pédagogique[[1]](#footnote-1) ;

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 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.

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, pratiquer la nécessaire collaboration avec les autres écoles du PO..
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. Faire de l’école une organisation apprenante et y encourager l’innovation, notamment didactique et pédagogique.
6. Favoriser une réflexion stratégique et prospective sur le devenir de l’école.
7. Endosser le rôle de leader pédagogique et éducatif dans tout processus de décision.
8. Piloter la co-construction avec les acteurs de l’école du projet d’établissement et sa mise en œuvre collective.

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 pilotage pédagogique de l’établissement, mettre en place des régulations constantes et des réajustements à partir d’évaluations menées sur base d’indicateurs retenus.
5. Dans le cadre du leadership pédagogique partagé, se faire rendre compte des missions déléguées et les réorienter si nécessaire.
6. Développer des collaborations et des partenariats externes à l’école, notamment avec le CPMS et d’autres écoles.
7. Coopérer avec les acteurs et les instances institués par la Communauté Française et par sa Fédération de PO ou son PO.
8. Représenter le PO auprès des services du Gouvernement et du service général de l’Inspection.
9. 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, 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 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 personnes en difficulté.
7. Veiller, le cas échéant, à la bonne organisation des organes locaux de concertation sociale légaux et conventionnels.
8. Être le représentant du PO auprès des Services du Gouvernement.
9. Nouer des contacts avec le monde économique, sportif 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.
10. Procéder au recrutement des membres du personnel sous la responsabilité du PO.
11. Evaluer les membres du personnel et en rendre compte au PO.
12. 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 faciliter 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.
13. Stimuler l’esprit d’équipe.
14. Constituer dans l’école une équipe de direction et l’animer.
15. Mettre en place une dynamique collaborative favorisant le partage, la concertation et la construction collective.
16. Renforcer la démocratie scolaire en impliquant les acteurs de l’école dans la construction et la régulation du vivre ensemble.
17. Développer dans l’école les conditions d’un climat relationnel positif et d’un respect mutuel.
18. Dans un esprit d’accueil et de dialogue, vivifier les relations de l’école avec les élèves, les parents et les tiers.
19. Veiller à une application juste et humaine aux élèves du ROI et des éventuelles sanctions disciplinaires.
20. 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 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.

6° La gestion administrative, financière et matérielle :

1. Veiller au respect des dispositions légales et règlementaires. (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.
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  / 100 points |
| 1. *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* | 5 points |
| 1. *Promouvoir les missions de l’école chrétienne, les projets pédagogiques, éducatifs propres au réseau libre catholique et le projet d’établissement.* | *B* | 10 points |
| 1. *Faire preuve de maîtrise de soi, savoir gérer son stress et ses émotions, surmonter les échecs et les difficultés.* | *C* | 10 points |
| 1. *Promouvoir les missions du système éducatif de la Communauté française.* | *B* |  |
| 1. *Être conscient de ses forces et points de développements, articuler un plan de développement personnel en lien avec sa fonction* | *B* |  |
| 1. *Développer une posture de direction* | *B* |  |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Niveau de maîtrise | Pondération |
| 1. *Avoir le sens de l’écoute et de la communication; être capable de manifester de l’empathie, de l’enthousiasme et de la reconnaissance.* | *B* | 10 points |
| 1. *Être capable de fédérer des équipes autour de projets communs et de gérer des projets collectifs.* | *B* | 10 points |
| 1. *Gérer les attentes et objectifs pour chacun des rôles du personnel, analyser leurs forces / faiblesses.*   *Etablir des standards ambitieux pour tous les élèves afin qu’ils surmontent les difficultés.* | *B* | 10 points |
| 1. *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* | *B* |  |
| 1. *Etablir des standards ambitieux pour tous les élèves afin qu’ils surmontent les difficultés, et responsabiliser le personnel quant à l’impact de leur travail sur le succès des élèves.* | *B* |  |
| 1. *Promouvoir le dépassement de soi, de la motivation, du goût de l’effort.* | *B* |  |
| 1. *Être capable de gérer des conflits* | *B* |  |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Niveau de maîtrise | Pondération |
| 1. *Être capable de déléguer en pilotant le système via le leadership partagé dans une dynamique collaborative.* | *B* | 5 points |
| 1. *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.* | *B* | 10 points |
| 1. *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.* | *C* | 10 points |
| 1. *Être capable d’organiser les services des membres du personnel au jour le jour, incluant la gestion des horaires et les attributions.* | *B* |  |
| 1. *Assurer la bonne gestion des ressources financières, administratives et des infrastructures de l’établissement.* | *B* |  |
| 1. *Être capable de gérer des réunions, son agenda et celui de l’école.* | *A* |  |
| 1. *Maîtriser les techniques de communication tant orale qu’écrite en les adaptant aux interlocuteurs.* | *B* |  |
| 1. *Avoir la capacité de lire et comprendre un texte juridique.* | *A* |  |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Niveau de maîtrise | Pondération |
| 1. *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 points |
| 1. *Disposer de compétences pédagogiques et montrer un intérêt pour la recherche en éducation adaptée au niveau d’enseignement concerné.* | *B* | 10 points |
| 1. *Questionner et contribuer à l’amélioration des pratiques pédagogiques dans son établissement.* | *B* |  |
| 1. *Stimuler ou soutenir les pratiques innovantes.* | *B* |  |
| 1. *Etablir une culture pédagogique de travail collaboratif d’échanges de bonnes pratiques.* | *B* |  |
| 1. *Collaborer avec les partenaires extérieurs et intégrer l’établissement dans son environnement.* | *B* |  |

5° Compétence obligatoire transversale

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Niveau de maîtrise | Pondération |
| 1. *Avoir la capacité d’accompagner le changement* | *B* |  |

**Légende des niveaux de maitrise des compétences**

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

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

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

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

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. [↑](#footnote-ref-1)