

Namur, le 25/10/2024

**Deuxième appel à candidatures dans la fonction de Directeur/Directrice
de l'enseignement secondaire ordinaire du réseau libre pour l'Établissement
des Sœurs de Notre-Dame à Namur**

Coordonnées du P.O.

Nom : Communauté Educative Notre-Dame

Adresse : rue du Lombard 37, 5000 Namur

Coordonnées de l'école

Nom : Etablissement des Sœurs de Notre-Dame

Adresse : Rue du Lombard 41, 5000 Namur

Site web : <https://esnd.be/> & <https://www.cend-namur.be/>

Date présumée d'entrée en fonction : 1 février 2025.

Caractéristiques de l'école : école d'enseignement secondaire général de 800 élèves faisant partie de la Communauté Educative Notre-Dame, qui organise également une école fondamentale et une école secondaire technique et professionnelle.

Nature de l'emploi : temporairement vacant de plus de 15 semaines débouchant sur un emploi définitivement vacant.

Les dossiers de candidature doivent être envoyés au plus tard le 18 décembre 2024

uniquement par envoi électronique avec accusé de réception à l'attention de D. Mauroy, président du PO de la CEND Namur, aux adresses

po.president@cend-namur.be

po.secretaire@cend-namur.be

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

Le dossier de candidature comportera

- ✓ une lettre de motivation manuscrite,
- ✓ un curriculum vitae (si possible avec photo récente) précisant à quelles conditions de titres et d'accès à la fonction répond le/la candidat.e (cf. annexe 1),
- ✓ une description dactylographiée synthétique (4 pages maximum) qui précise la façon dont le/la candidat.e envisage la fonction à exercer, estime correspondre au profil souhaité et compte répondre aux missions retenues (cf. annexe 2),
- ✓ le cas échéant, une copie des attestations de réussite obtenues dans le cadre de la formation initiale des directeurs.

Procédure de désignation

- ✓ Les candidats retenus seront invités à se présenter pour une audition le **9 janvier 2025** selon un horaire qui leur sera communiqué en temps utile.
- ✓ Les candidats seront informés des conclusions de la procédure de sélection et la confidentialité de leur candidature est garantie. La désignation sera faite par l'Assemblée Générale de la Communauté Educative Notre-Dame.
- ✓ Le Pouvoir organisateur se réserve le droit de relancer un appel à candidatures s'il ne disposait, à la date du 18 décembre 2024, que d'une seule candidature valide.
- ✓ Une première sélection se fera sur base des dossiers de candidatures.
- ✓ Une expérience de direction ou de prise de responsabilités dans une école secondaire peut être un plus pour un.e candidat.e
- ✓ Pour tout renseignement concernant la procédure de désignation, les candidats peuvent s'adresser à D. Mauroy, président du PO. po.president@cend-namur.be
- ✓ Pour tout renseignement concernant l'ESND, les candidats peuvent s'adresser à Mme Baufays, directrice. direction@esndlombard.be

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 :

- 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 de niveau bachelier au moins ;
- 6° Être porteur d'un titre pédagogique¹ ;
- 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 a reconnu le candidat comme éligible à une fonction de directeur.

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 et directrices dans l'enseignement.

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.

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. 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.

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. Développer des collaborations et des partenariats externes à l'école.

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 personnels 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 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. 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 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.

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. 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.

7° La planification et gestion du développement personnel :

1. S'enrichir en permanence 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.

Remarque :

Les candidats issus d'un autre réseau d'enseignement, ayant réussi tous les modules de formation initiale, devront fournir au PO une attestation de fréquentation du module « éducatif et pédagogique » (30 heures) organisé par le SeGEC avant la fin de leur stage.

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.	B	5%
b. Promouvoir les missions de l'école chrétienne, les projets pédagogiques, éducatifs propres au réseau libre catholique et le projet d'établissement.	B	5%
c. Promouvoir les missions du système éducatif de la Communauté française.	B	0%
d. Faire preuve de maîtrise de soi, savoir gérer son stress et ses émotions, surmonter les échecs et les difficultés.	C	10%
e. Être conscient de ses forces et points de développements, articuler un plan de développement personnel en lien avec sa fonction	B	0%
f. Développer une posture de direction	B	0%

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

	Niveau de maîtrise	Pondération
a. 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	0%
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.	B	10%
c. Être capable de fédérer des équipes autour de projets communs et de gérer des projets collectifs.	B	15%
d. Promouvoir le dépassement de soi, de la motivation, du goût de l'effort.	B	0%

e. 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	A	0%
f. Être capable de gérer des conflits	B	10%

3°Etre 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	10%
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.	B	10%
c. Être capable d'organiser les services des membres du personnel au jour le jour, incluant la gestion des horaires et les attributions.	B	10%
d. Assurer la bonne gestion des ressources financières, administratives et des infrastructures de l'établissement.	B	0%
e. Être capable de gérer des réunions, son agenda et celui de l'école.	B	0%
f. Maîtriser les techniques de communication tant orale qu'écrite en les adaptant aux interlocuteurs.	A	0%
g. Avoir la capacité de lire et comprendre un texte juridique.	B	0%
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	0%

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	0%
b. Questionner et contribuer à l'amélioration des pratiques pédagogiques dans son établissement.	B	0%
c. Disposer de compétences pédagogiques et montrer un intérêt pour la recherche en éducation adaptée au niveau d'enseignement concerné.	B	5%
d. Stimuler ou soutenir les pratiques innovantes.	B	0%
e. Etablir une culture pédagogique de travail collaboratif d'échanges de bonnes pratiques.	B	5%
f. Collaborer avec les partenaires extérieurs et intégrer l'établissement dans son environnement.	B	0%

5° Compétence obligatoire transversale 5%

	Niveau de maîtrise	Pondération
1. Avoir la capacité d'accompagner le changement	A	5%

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.