

## PREMIER APPEL

### A CANDIDATURES A UNE FONCTION DE DIRECTEUR/TRICE DANS UNE ECOLE FONDAMENTALE ORDINAIRE

-

### ENGAGEMENT-DESIGNATION A TITRE TEMPORAIRE

Date présumée d'entrée en fonction : 03/11/2025

#### Coordonnées du P.O.

Nom : ASBL PO Notre-Dame et Saint-Joseph

Adresse : Voie du Pont 13 – 4672 SAINT-REMY

(BCE 0423520806)

#### Coordonnées de l'école :

Implantation 1 (Siège social) : Ecole Notre-Dame – Voie du Pont 13 à 4672 SAINT-REMY

Implantation 2 : Ecole Saint-Joseph – Rue de l'Eglise 21 à 4602 CHERATTE :

Site web : [www.notredamedestremy.be](http://www.notredamedestremy.be)

#### Caractéristiques de l'école :

Notre école appartient à l'enseignement libre confessionnel et plus particulièrement à l'enseignement catholique. Le PO s'est engagé à enseigner et à éduquer les élèves en faisant référence à Jésus-Christ et aux valeurs de l'Evangile. Elle compte à l'heure actuelle 165 élèves répartis sur les deux sites. Elle participe activement à la vie du village et de la paroisse.

Chaque implantation met un bureau à la disposition de la direction.

Pour remplir sa mission, l'école organise, avec ses différents intervenants, les conditions de la vie en commun pour que :

- chacun y trouve un cadre de vie favorable au travail et à l'épanouissement personnel ;
- chacun puisse s'approprier les lois fondamentales qui règlent les relations entre les personnes et la vie en société,
- chacun apprenne à respecter les autres,
- chacun apprenne à développer des projets en groupe,
- chacun bénéficie des mêmes chances de réussite en mettant l'accent sur la communication.

Notre projet éducatif a le souci de développer la personnalité tout entière de tous les enfants et de chaque enfant :

- accueil de tous.
- enfant acteur de ses apprentissages.
- éducation à l'autonomie.
- éducation artistique
- éducation corporelle.

Et ainsi, en faire un citoyen responsable dans sa vie sociale et économique en lui apprenant à vivre en communauté dans l'esprit de l'Évangile et la connaissance de Jésus-Christ.

Notre projet pédagogique veille à aider les enfants à développer des compétences relationnelles, cognitives et instrumentales.

Nous plaçons l'enfant dans des situations de recherche qui mobilisent ses acquis. Nous rendons l'enfant acteur de son apprentissage par le recours à la pédagogie différenciée et à l'évaluation formative.

### Nature de l'emploi

Emploi temporairement vacant dont le PO présume qu'il deviendra définitivement vacant à terme (appel mixte).

### Informations sur les dossiers de candidatures

Les dossiers de candidature doivent être envoyés, **au plus tard le vendredi 10/10/2025** : par envoi électronique avec accusé de réception à l'attention de Mme Montrieux Marie-Flore, Présidente du Pouvoir Organisateur – mfmmontrieux@gmail.com

### Le dossier de candidature comportera :

Une copie du titre pédagogique et, 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.

Un extrait de casier judiciaire 596.2 vierge antérieur de 3 mois maximum à partir de la date de fin de publication de l'appel à candidature.

Un Curriculum Vitae.

Une lettre de motivation.

Une note décrivant votre conception de la fonction de direction (max 2 pages).

Les candidatures pourront être sélectionnées sur dossier sur base de la correspondance avec le profil attendu par le P.O. Les candidat(e)s retenu(e)s seront auditionné(e)s par la Commission de Sélection les 14/10/2025 et 15/10/2025.

Le Pouvoir Organisateur se réserve le droit de lancer un second appel à candidatures si, à la date d'échéance, il ne devait disposer que d'une seule candidature recevable.

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

Mme Montrieux Marie-Flore

Tél 0496/870161 (entre 18 et 20 heures) - Email : mfmontrieux@gmail.com

## Destinataires de l'appel :

Toute personne remplissant les conditions d'accès à la fonction.

## Annexes

Annexe 1 : Conditions d'accès à la fonction

Annexe 2.1 : Profil de fonction établi par le Pouvoir organisateur.

Annexe 2.2 : Profil légal

## 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 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 au plus tard le 10/10/2025.

**Les candidats reconnus comme éligibles à une fonction de directeur/trice 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 au plus tard le 10/10/2025.

## Annexe 2.1. Profil de fonction du PO

### Le référentiel des responsabilités comprend :

#### 1° Pilotage des actions et projets pédagogiques

1. Dans le respect de la liberté en matière de méthodes pédagogiques, collaborer avec le service général d'inspection et les autres services pédagogiques.
2. Dans l'enseignement ordinaire, veiller à mettre en œuvre des projets en matière d'aménagements raisonnables pour les élèves à besoins spécifiques.
3. Veiller à l'information et la documentation du personnel sur les programmes, les orientations pédagogiques et les directives méthodologiques qui se rapportent à la fonction.
4. Veiller à la bonne organisation des évaluations certificatives et des évaluations externes au sein de l'école.
5. ~~Evaluer la mise en œuvre des lettres de mission des fonctions de sélection et de promotion et suggérer toute modification utile.~~
6. Représenter son établissement dans le cadre de ses relations extérieures.
7. Participer aux conseils d'entité, ORCE. Recevoir, le cas échéant, mandat pour représenter le P.O.
8. Participer aux réunions organisées par les associations de directeurs reconnues dans le réseau.

#### 2° Ressources humaines

1. Accorder une attention particulière à l'évaluation du travail des membres du personnel, par exemple au moyen d'entretiens de fonctionnement, selon un calendrier déterminé et rendre compte au P.O.
2. Informer le Pouvoir Organisateur de l'évolution statutaire des membres du personnel, notamment des temporaires en voie d'acquiescer une priorité, et avant l'engagement à titre définitif.
3. Déclarer les emplois vacants et remettre, le cas échéant, aux échéances légales, les préavis motivés aux temporaires non prioritaires.
4. Conformément au prescrit légal, être de plein droit présumé(e) agir à titre de mandataire du P.O. dans ses rapports avec les autres membres du personnel.
5. Informer le P.O. des demandes de congés, de disponibilités et autres interruptions de carrière de longue durée sollicitées par des membres du personnel.
6. Informer et préparer pour le P.O. les éléments constitutifs de dossiers disciplinaires à l'égard d'un membre du personnel.
7. Organiser les services de l'ensemble des membres du personnel, coordonner leur travail et leur fixer des objectifs dans le cadre de leurs compétences et des textes qui régissent leur fonction.
8. Veiller au développement de la communication et du dialogue avec l'ensemble des acteurs de l'établissement scolaire. Collaborer et assurer la coordination des actions à mener notamment avec les centres psycho-médicosociaux (PMS) et pouvoir établir des partenariats.
9. La(le) directrice(teur) d'une école / d'un établissement peut être amené(e) à participer, sur proposition de sa Fédération à la représentation du réseau dans des instances inter-réseaux ou socio-économiques et leurs groupes de travail.
10. Est mandaté(e) pour exécuter la procédure d'exclusion définitive d'un élève en bonne intelligence avec le P.O., celui-ci restant l'instance qui examine les éventuels recours.
11. ~~La procédure concernant les exclusions dans l'enseignement fondamental est décrite dans le document ci-après <https://extranet.segec.be/gedsearch/document/864/consulter>~~

### 3° Communication interne et externe

1. Au sens du Règlement Général de la Protection des Données (RGPD : art. 4, p.7), la(le) directrice(teur) est le responsable du traitement des données.

*(Pour information : le DPO est chargé de vérifier et d'aider les écoles et leurs PO à garantir la confidentialité de toutes données relevant la loi sur la protection des données. A ce titre, dans la cadre de la délégation à la gestion quotidienne de l'école, la direction est aussi responsable du traitement des données. En outre, le Centre de Gestion ne traite pas toutes les données de l'école entrant dans le cadre du RGPD.)*

2. Rendre compte de son action lors des réunions que le P.O. tient de manière régulière et auxquelles elle/il sera systématiquement invité(e) pour les points qui la/le concernent.

### 4° Gestion administrative, matérielle et financière

1. Participer à la gestion du budget, en collaboration avec l'organe d'administration, afin de parvenir à un fonctionnement optimal de l'école et à la réalisation de ses objectifs. Dans ce cadre, la Direction dispose d'une totale autonomie de gestion d'un budget dédié exclusivement à la pédagogie dont le montant peut être revu par le PO tant à la hausse qu'à la baisse à chaque année scolaire au moment de la confection du budget. Ce montant s'élève à 1000€ par implantation. L'utilisation de ce budget sera justifiée par des pièces comptables.
2. Objectiver les besoins de l'école en infrastructures et en équipements pédagogiques, techniques et informatiques nécessaires à son fonctionnement et en informer le PO.
3. Relayer les problèmes liés à la gestion et à l'entretien des bâtiments et des infrastructures vers la personne déléguée au sein du PO et assurer la gestion des équipements scolaires pour laquelle la direction a reçu délégation.
4. Prendre toutes les mesures conservatoires nécessaires en cas d'urgence relatives à l'entretien des bâtiments et des infrastructures.
5. Gérer les inscriptions, et les éventuels refus d'inscriptions, conformément aux prescrits légaux, et prendre les mesures nécessaires.
6. Veiller au suivi de la régularité de la fréquentation scolaire, et prendre, en cas de nécessité, les mesures nécessaires.
7. Participer à l'élaboration d'un budget annuel : suivre l'évolution à moyen terme des recettes et des dépenses
8. Etablir un programme pluriannuel en matière d'équipements pédagogiques, techniques, informatiques et d'infrastructures, selon des modalités déterminées avec le P.O.
9. Participer avec le trésorier du P.O. au suivi de l'exécution du budget.
10. Veiller par ailleurs à l'application des consignes de sécurité et d'hygiène au sein de l'établissement.
11. Le PO confie à la direction l'exécution de la participation du PO aux événements de la vie des membres du personnel et de l'ASBL telle que définie dans le ROI.



## Annexe 2.2. Profil de fonction légal

### 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 éducatives telles que définies dans le document « Mission de l'école chrétienne ». Promouvoir les finalités et objectifs visés dans l'école en référence aux documents légaux (programmes,...) de l'enseignement catholique.
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 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, demander un feed-back 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 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. Avec le PO, participer aux procédures de recrutement des membres du personnel.
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 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.
13. Stimuler l'esprit d'équipe.
14. Mettre en place une dynamique collaborative favorisant le partage, la concertation et la construction collective.
15. Renforcer la démocratie scolaire en impliquant les acteurs de l'école dans la construction et la régulation du vivre ensemble.
16. Développer dans l'école les conditions d'un climat relationnel positif et du respect mutuel.
17. Assurer les relations de l'école avec les élèves, les parents et les tiers ; dans ce cadre, il développe l'accueil et le dialogue.
18. Veiller à une application juste et humaine aux élèves du ROI et des éventuelles sanctions disciplinaires.
19. 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, dans la limite des délégations qui lui ont été données, à l'exclusion des relations avec les médias qui restent de la responsabilité exclusive du PO.
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 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 de manière continue 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.
4. Les candidats issus d'un autre réseau d'enseignement ayant déjà 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(trice)

<b>1° Être exemplaire et capable de produire du sens</b>	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>B</b>	10
b. Promouvoir les missions de l'école chrétienne, les projets pédagogiques, éducatifs propres au réseau libre catholique et le projet d'établissement.	<b>B</b>	
c. Promouvoir les missions du système éducatif de la Communauté française.	<b>B</b>	
d. Faire preuve de maîtrise de soi, savoir gérer son stress et ses émotions, surmonter les échecs et les difficultés.	<b>C</b>	10
e. Être conscient de ses forces et points de développements, articuler un plan de développement personnel en lien avec sa fonction	<b>C</b>	10
f. Développer une posture de direction	<b>C</b>	

<b>2° Être capable de mener ses équipes et son établissement au service des élèves</b>	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>B</b>	
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>B</b>	10
c. Être capable de fédérer des équipes autour de projets communs et de gérer des projets collectifs.	<b>B</b>	10
d. Promouvoir le dépassement de soi, de la motivation, du goût de l'effort.	<b>B</b>	
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	<b>B</b>	
f. Être capable de gérer des conflits	<b>C</b>	10

<b>3°Être capable de piloter son école au jour le jour</b>	Niveau de maîtrise	Pondération
a. Être capable de déléguer en pilotant le système via le leadership partagé dans une dynamique collaborative.	<b>B</b>	
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>B</b>	5
c. Être capable d'organiser les services des membres du personnel au jour le jour, incluant la gestion des horaires et les attributions.	<b>B</b>	
d. Assurer la bonne gestion des ressources financières, administratives et des infrastructures de l'établissement.	<b>B</b>	
e. Être capable de gérer des réunions, son agenda et celui de l'école.	<b>B</b>	
f. Maîtriser les techniques de communication tant orale qu'écrite en les adaptant aux interlocuteurs.	<b>B</b>	10
g. Avoir la capacité de lire et comprendre un texte juridique.	<b>B</b>	5
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	<b>B</b>	

<b>4° Être capable d'engager son école dans une dynamique d'amélioration continue</b>	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>B</b>	10
b. Questionner et contribuer à l'amélioration des pratiques pédagogiques dans son établissement.	<b>B</b>	
c. Disposer de compétences pédagogiques et montrer un intérêt pour la recherche en éducation adaptée au niveau d'enseignement concerné.	<b>B</b>	5
e. Stimuler ou soutenir les pratiques innovantes.	<b>B</b>	
f. Etablir une culture pédagogique de travail collaboratif d'échanges de bonnes pratiques.	<b>B</b>	
g. Collaborer avec les partenaires extérieurs et intégrer l'établissement dans son environnement.	<b>B</b>	

<b>5° Compétence obligatoire transversale</b>	Niveau de maîtrise	Pondération
Avoir la capacité d'accompagner le changement	<b>B</b>	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.

