

PREMIER APPEL

A CANDIDATURES A UNE FONCTION DE DIRECTEUR/TRICE

DANS UNE ECOLE FONDAMENTALE ORDINAIRE

Admission au stage (Emploi définitivement vacant)

Coordonnées du P.O.

Nom : ASBL Comité scolaire sainte Thérèse

Adresse Rue de la Station, 78 6150 Anderlues

Adresse électronique :

Coordonnées de l'école :

Nom : Ecole sainte Thérèse

Adresse : Rue de la Station, 78 6150 Anderlues

Site web : /

Date présumée d'entrée en fonction : 05/01/26

Caractéristiques de l'école

L'école sainte Thérèse est une petite école familiale qui accueille 180 élèves de 2,5 ans à 12 ans, sur une seule implantation, avec 3 classes maternelles et 6 classes primaires.

L'école est en classe 7 mais bénéficiera encore de 4 périodes d'encadrement différencié durant l'année scolaire 2024-2025.

Elle est dans la vague 3 pour le plan de pilotage qui a été mis en œuvre en septembre 2022.

Nature de l'emploi :

Emploi vacant – Admission au stage

Les dossiers de candidature doivent être envoyés pour **le 5 décembre 2025 à 16h00 au plus tard** :

par envoi électronique avec accusé de réception à l'attention de Monsieur Benoit DASCOTTE, président du PO benoit.dascotte@hotmail.be

Le dossier de candidature comportera :

- **Un CV complet**
- **Une lettre de motivation** d'une page A4 maximum dans laquelle le candidat exprimera sa conception de l'animation pédagogique et éducative d'une école fondamentale ainsi que sa vision de l'exercice d'une fonction de direction.
- Le cas échéant, une copie des attestations de réussite obtenues dans le cadre de la formation initiale des directeurs sera jointe à l'acte de candidature.
- Tout autre élément que le candidat souhaite invoquer à l'appui de sa candidature.

Une première sélection sera faite sur base des dossiers reçus.

Les candidats retenus seront auditionnés le **17/12/25**

La confidentialité des candidatures est garantie.

Être porteur d'un diplôme d'instituteur maternel et/ou primaire comporte un atout.

Avoir déjà exercé la fonction de directeur d'école comporte également un atout.

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

Monsieur Benoit Dascotte (président PO) : benoit.dascotte@hotmail.be

Madame Perrine Cappellari (directrice f.f.) : perrine_cappellari@hotmail.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 : 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^{er} 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 :

Les responsabilités en **gras** sont mises en évidence suite à une enquête de besoins menées auprès de l'équipe éducative. Celle-ci considère que ce sont des priorités à remplir par la future direction.

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, les finalités et objectifs visés dans l'école :
 - **Promouvoir la confiance en soi et le développement de chacun des élèves ;**
 - **Amener chaque élève à s'approprier des savoirs et à acquérir des compétences qui les rendent aptes à apprendre toute leur vie et à prendre une place active dans la vie sociale, économique et culturelle ;**
 - **Préparer chaque élève à être un citoyen responsable, capable de contribuer au développement d'une société démocratique, solidaire, pluraliste et ouverte aux autres cultures ;**
 - **Assurer à chaque élève des chances égales d'émancipation sociale.**
 - **Affiliée au réseau libre catholique et se référant au document « Mission de l'école chrétienne », notre école se veut ouverte et accueillante à ceux qui acceptent de cheminer loyalement avec nous sur base des valeurs inspirées par l'Évangile : respect, confiance, pardon, solidarité, intériorité et créativité.**
 - **Notre école se veut aussi conviviale et familiale : les partenaires, les parents et élèves, les enseignants et la direction, les membres du personnel administratif et ouvrier, les membres du pouvoir organisateur s'y sentiront reconnus, respectés et mis en confiance en vue de leur plein épanouissement, dans un esprit de tolérance, d'ouverture et de collaboration.**
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.

9. Poursuivre avec les acteurs de l'école « L'école du dehors » figurant dans le plan de pilotage.

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 les homes pour personnes âgées d'Anderlues.

8. Coopérer avec des acteurs et les instances instituées 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, 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, notamment concernant « L'école du dehors », dans le respect du projet pédagogique du PO et du contrat d'objectifs.

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. Prévenir le phénomène d'Harcèlement.

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 par le PO.**
3. Construire des dispositifs de communication entre les acteurs de l'école et avec les partenaires de l'école.
4. Collaborer avec la Paroisse et intégrer au mieux l'équipe éducative dans la communauté.
5. 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 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. Autoévaluer régulièrement son fonctionnement professionnel et tirer de nouvelles lignes d'action ou de comportement.

L'exercice de ce mandat de directeur/directrice suppose un esprit de loyale collaboration, d'ouverture et de confiance mutuelle avec le Pouvoir Organisateur.

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	/30
b. Promouvoir les missions de l'école chrétienne, les projets pédagogiques, éducatifs propres au réseau libre catholique et le projet d'établissement.	C	Sera évalué au cours du stage
c. Promouvoir les missions du système éducatif de la Communauté française.	B	Sera évalué au cours du 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 (déjà existants) et de gérer des projets collectifs.	C	/30
c. Promouvoir le dépassement de soi, de la motivation, du goût de l'effort.	B	Sera évalué au cours du stage
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.	B	Sera évalué au cours du stage
e. Être capable de gérer des conflits.	C	/30

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

	Niveau de maîtrise	Pondération
a. Être capable de déléguer.	C	Sera évalué au cours du stage
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	/30
c. Être capable d'organiser les services des membres du personnel au jour le jour, incluant la gestion des horaires et les attributions.	C	/30
d. Être capable d'accueillir tous les enfants avec leurs spécificités.	C	Sera évalué plus tard
e. Assurer la bonne gestion des ressources administratives, financières et infrastructurelles.	C	/30
f. Être capable de gérer des réunions, son agenda et celui de l'école. (Disponibilité et méthodologie)	C	/30
g. Maîtriser les techniques de communication (écrite et orale) aux différents acteurs.	C	/30
h. Avoir la capacité de lire et comprendre un texte juridique et de le mettre en place.	B	Sera évalué au cours du stage
i. Être capable de piloter l'implémentation du numérique. Être capable d'utiliser la suite Office de base (Teams, Word, Outlook, Powerpoint, Excell, ...)	C	Sera évalué au cours du 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. (Prendre en main un contrat d'objectifs en cours qui rentre dans sa 6 ^{ème} année)	C	/30

b. Disposer de compétences pédagogiques et montrer un intérêt pour la recherche en éducation adaptée au niveau d'enseignement concerné.	B	/20
c. Maintenir une culture pédagogique de travail collaboratif d'échanges de bonnes pratiques.	C	/30
d. Collaborer avec les partenaires extérieurs et intégrer l'établissement dans son environnement.	B	Sera évalué au cours du stage

5° Compétence obligatoire transversale

	Niveau de maîtrise	Pondération
a. Avoir la capacité d'accompagner le changement.	C	Sera évalué au cours du stage

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.