

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

ADMISSION AU STAGE

Coordonnées du P.O.

Nom : Université catholique de Louvain.

Président du Pouvoir organisateur : Professeur Jean-François van
Drooghenbroeck, Vice-Recteur aux Affaires étudiantes

Adresse : Place de l'Université 1 à 1348 Louvain-la-Neuve

Adresse électronique : direction-efmv@uclouvain.be

Coordonnées de l'école

Nom : Ecole fondamentale Martin V

Adresse : Boulevard du Nord, 2 à 1348 Louvain-la-Neuve

Site web : www.martinv.be

Date présumée d'entrée en fonction : Lundi 11 mai 2026 (retour des
vacances de Printemps)

Caractéristiques de l'école :

L'école fondamentale Martin V est sise *Boulevard du Nord, 2 – 1348 Louvain-la-Neuve*. C'est une école d'enseignement fondamental, maternelle et primaire, qui compte environ 425 élèves répartis en 19 classes (7 maternelles et 12 primaires) et quelques 35 membres du personnel. L'école fait partie d'une entité scolaire (Entité Martin V) qui est composée d'un DOA du premier degré de l'enseignement secondaire et d'une école secondaire 2e et 3e degrés dans le quartier des Bruyères. L'école fondamentale est installée dans le quartier de Lauzelle.

Le Pouvoir organisateur de l'entité Martin V est le Conseil d'Administration de l'UCLouvain.

Nous vous invitons à consulter le site internet pour obtenir plus d'informations sur l'école www.martinv.be

Nature de l'emploi : emploi définitivement vacant

Les dossiers de candidature doivent être envoyés, au plus tard le dimanche 29 mars à 20h

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

Mme Alice De Blaere,

directrice du DOA Martin V

alice.deblaere@uclouvain.be

Le dossier de candidature comportera un curriculum détaillé ainsi qu'une note de synthèse ou une lettre de motivation (maximum 2 pages) mettant en exergue la vision de la mission de la direction et des chantiers à mener dans le cadre du pacte pour un enseignement d'excellence et les liens entre la fonction actuelle ou les fonctions antérieures du ou de la candidat.e et les compétences attendues.

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.

La confidentialité des candidatures est garantie.

Les candidatures feront l'objet d'une première sélection sur la base des dossiers de candidature entrés dans les formes et les délais requis.

Les candidat.e.s retenu.e.s sur la base de leur dossier de candidature et satisfaisant aux conditions d'accès légales d'engagement seront contacté.e.s afin de rencontrer le comité de sélection en date du Vendredi 10 avril 2026 pour un entretien d'une heure maximum entre 13h et 17h.

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

Mme Bérengère DROMELET,

Directrice générale de l'entité Martin V :

berengere.dromelet@uclouvain.be

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 de niveau bachelier au moins ;
- 2° être porteur d'un titre pédagogique¹ ;
- 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'enseignement² 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.

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.

² Commission visée à l'article 29 du décret du 2 février 2007 précité

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. *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 particulière 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° 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. Animer l'équipe autour de projets festifs fédérateurs

4° La gestion des ressources humaines :

1. Organiser les services de l'ensemble des membres du personnel en incluant des pratiques de concertation, 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. *Développer dans l'école les conditions d'un climat relationnel positif et du respect mutuel.*

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.

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.

7° La planification et gestion du développement personnel :

Obligatoire :

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.

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.	C	15 %
b. Promouvoir les missions de l'école chrétienne, les projets pédagogiques, éducatifs propres au réseau libre catholique et le projet d'établissement.	B	
c. Faire preuve de maîtrise de soi, savoir gérer son stress et ses émotions, surmonter les échecs et les difficultés.	C	15 %
d. Être conscient de ses forces et points de développements, articuler un plan de développement personnel en lien avec sa fonction	C	

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	15 %
b. Être capable de fédérer des équipes autour de projets communs et de gérer des projets collectifs.	C	15 %
c. 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 en étant à l'écoute des retours de l'équipe	B	
d. Être capable de gérer des conflits	C	

3° Etre 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	15 %
b. Être capable de gérer des réunions, son agenda et celui de l'école.	C	
c. Maîtriser les techniques de communication tant orale qu'écrite en les adaptant aux interlocuteurs.	B	
d. Avoir la capacité de lire et comprendre un texte juridique.	B	
e. 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	

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	10 %
b. Disposer de compétences pédagogiques et montrer un intérêt pour la recherche en éducation adaptée au niveau d'enseignement concerné.	B	
c. Stimuler ou soutenir les pratiques innovantes.	A	
d. Etablir une culture pédagogique de travail collaboratif d'échanges de bonnes pratiques.	C	15 %

5° Compétence obligatoire transversale

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

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.