

PREMIER APPEL

A CANDIDATURES A UNE FONCTION DE DIRECTEUR/TRICE

DANS UNE ECOLE FONDAMENTALE ORDINAIRE

ENGAGEMENT-DESIGNATION A TITRE TEMPORAIRE

Coordonnées du P.O.

Nom : Pouvoir Organisateur des Ecoles fondamentales libres subventionnées mixtes Saint Vincent de Paul, Notre Ecole, Saint-Joseph ASBL

Adresse : chaussée de Waterloo 1190 - 1180 UCCLE

Coordonnées de l'école :

Nom : Ecole fondamentale libre Saint-Joseph

Adresse : Chaussée de Waterloo 1190 - 1180 Uccle

Site web : <http://www.stjosephuccle.be/>

Date présumée d'entrée en fonction : lundi 24 août 2026

Caractéristiques de l'école :

L'école fondamentale Saint-Joseph est une école affiliée au réseau de l'enseignement libre, située à Uccle, chaussée de Waterloo 1190, adossée à la Forêt de Soignes, tout près du quartier Fort Jaco.

Son cadre et son environnement sont un atout pour l'épanouissement harmonieux des enfants.

Elle fait partie d'un PO composé de quatre écoles : Saint-Joseph, Saint-Vincent de Paul fondamental, Saint-Vincent de Paul primaire et Notre Ecole, toutes situées à Uccle.

Les directrices de ces quatre écoles se soutiennent et forment un quatuor efficace lors de certaines prises de décisions et face aux questions du quotidien.

L'école compte environ 380 élèves. Elle organise une classe d'accueil, cinq classes verticales M1/M2/M3 et 11 classes verticales en primaire.

L'équipe pédagogique compte environ 30 enseignants auxquels s'ajoutent une éducatrice, deux secrétaires, cinq accueillantes et un ouvrier à mi-temps.

La pédagogie active portée par la direction et les enseignants permet aux élèves de faire du lien entre les apprentissages et la vie réelle, de donner du sens aux apprentissages. Les temps de synthèses, d'exercices et de mémorisations sont autant de gestes importants pour fixer les apprentissages. La pédagogie de Saint-Joseph tend à rendre l'enfant acteur de ses apprentissages.

La place de l'élève présentant des troubles d'apprentissage se veut inclusive et si des aménagements raisonnables sont à mettre en place pour un élève, de nombreux aménagements universels sont déjà présents dans les classes tant en maternelle qu'en primaire.

L'école vient de réaliser l'évaluation intermédiaire du Contrat d'objectifs. Les trois objectifs choisis portent sur la meilleure connaissance des troubles d'apprentissages afin d'encore mieux accompagner les élèves à besoins spécifiques, sur les mathématiques et sur la lutte contre l'absentéisme scolaire.

L'ensemble de l'équipe éducative est à la manœuvre aux côtés de la direction pour faire vivre la pédagogie active et les actions spécifiques du contrat d'objectif tout au long de l'année scolaire.

L'école a été labellisée Eco-schools en novembre dernier.

L'école Saint-Joseph a un niveau financier sain.

La population de Saint-Joseph est stable.

L'AP est active et collabore de manière positive et constructive aux projets de l'école.

Le Pouvoir organisateur se veut soutenant et à l'écoute de la direction.

Nature de l'emploi :

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

Les dossiers de candidature doivent être envoyés, au plus tard **jeudi 16 avril 2026 à minuit** :

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

Isabelle Wéry (membre du PO de Saint Joseph)

isabelle@brichet-wery.be

Le dossier de candidature comportera un curriculum vitae et une lettre de motivation où apparaît la description de la manière dont le/la candidat(e) se projette dans la fonction de directeur/trice.

Une première sélection des candidats se fera sur dossier.

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.

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

Catherine Moulin (directrice)

direction@stjosephuccl.be

Destinataires de l'appel :

O 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 organisateur¹.

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 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'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.

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 éducatives, 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 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. *Entretenir et incarner le projet de pédagogie active et de classes verticales*
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. *Assumer l'interface entre le PO et l'ensemble des acteurs de l'école.*
6. *Endosser le rôle de leader pédagogique et éducatif dans tout processus de décision.*
7. *Entretenir une réflexion stratégique et prospective sur le devenir de l'école.*

3° Le pilotage des actions et projets pédagogiques :

1. Assurer le soutien et l'accompagnement du parcours scolaire de chacun des élèves, dont ceux à besoins spécifiques, 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. *Assurer la bonne collaboration entre l'équipe éducative et le CPMS.*
6. *Prolonger les bonnes collaborations avec des partenariats externes à l'école, notamment avec d'autres écoles.*

7. *Coopérer avec des acteurs et les instances institués par la Communauté française et par sa Fédération de PO ou son PO.*
8. *Coopérer avec les trois autres Directions du 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. *Entretenir 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. *Entretenir 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 le cadre des relations avec les médias, dans la limite des délégations qui lui ont été données.*
3. *Entretenir les 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 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.*
4. *Faire appel à ses pairs ou à des personnes ressources pour enrichir 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	10
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 d'enthousiasme et d'un esprit rassembleur.	C	10
d. Faire preuve de maîtrise de soi, savoir gérer son stress et ses émotions, surmonter les échecs et les difficultés.	C	
e. Être conscient de ses forces et points de développements, articuler un plan de développement personnel en lien avec sa fonction	B	

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

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

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	C	
f. Être capable de gérer des conflits	C	

3° Être 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.	C	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.	C	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	
d. Assurer la bonne gestion des ressources financières, administratives et des infrastructures de l'établissement.	B	
e. Être capable de gérer des réunions, son agenda et celui de l'école.	B	
f. Maîtriser les techniques de communication tant orale qu'écrite en les adaptant aux interlocuteurs.	B	
g. Avoir la capacité de lire et comprendre un texte juridique.	B	
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	

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	
b. Disposer de compétences pédagogiques et montrer un intérêt pour la recherche en éducation adaptée au niveau d'enseignement concerné.	C	10
c. Stimuler et soutenir les pratiques de pédagogie active.	C	10
d. Porter la culture pédagogique de travail collaboratif et d'échanges de bonnes pratiques.	B	
e. 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 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.