



22 mai 2026

PREMIER APPEL

**À CANDIDATURES À UNE FONCTION DE DIRECTEUR/TRICE
DANS UNE ÉCOLE FONDAMENTALE ORDINAIRE
ENGAGEMENT – DESIGNATION A TITRE TEMPORAIRE**

Coordonnées du P.O :

Collège Saint-Pierre ASBL
Avenue Coghen, 213
B-1180 Uccle

Coordonnées de l'école :

Ecole de Servites de Marie
Avenue d'Hougoumont, 5
B-1180 Uccle

Site web : <http://servitesdemarie.cspu.be/>

Date présumée de l'entrée en fonction : lundi 17 août 2026

Caractéristiques de l'école :

Quatre établissements scolaires dépendent du même Pouvoir organisateur :

- une école secondaire, Collège Saint-Pierre, avenue Coghen, 213 - 1180 Uccle ;
- une école fondamentale, École des Servites de Marie, avenue d'Hougoumont, 5 - 1180 Uccle ;
- une école maternelle, Collège Saint-Pierre, rue du Doyenné, 76-80 - 1180 Uccle ;
- une école primaire, Collège Saint-Pierre, rue du Doyenné, 68 -- 1180 Uccle.

Les quatre établissements scolaires organisés par le Pouvoir organisateur appartiennent à l'enseignement confessionnel catholique.

L'école des Servites de Marie est une école fondamentale familiale située dans un cadre verdoyant avec son parc pédagogique.

Elle compte 4 classes maternelles et 8 classes primaires avec environ 79 élèves en maternelles et 162 élèves en primaire. L'école est en classe 18.

En maternelle, l'équipe compte 6 enseignants et 2 puéricultrices, 1 maître de psychomotricité. En primaire, l'équipe se compose de 10 enseignants, 2 professeurs de néerlandais, 1 professeur d'éducation physique.

Notre équipe compte également 1 éducatrice, 1 secrétaire, 1 concierge, des accueillants et 2 personnes pour l'entretien.

L'école prône un véritable partenariat avec les familles. Elle accueille chaque élève dans un cadre bienveillant et structurant. L'équipe est dynamique, créative et motivée.

Nature de l'emploi : Emploi temporairement vacant dont le PO présume qu'il deviendra définitivement vacant à terme

Motif du remplacement : remplacement de la directrice détachée dans une autre fonction

Les dossiers de candidature doivent être envoyés, au plus tard **le 19 juin 2026** par lettre recommandée avec accusé de réception **et** par envoi électronique à l'attention de

Monsieur Yves Norro
Président du Pouvoir organisateur
Avenue du Trianon, 12
B- 1380 Lasne
president.ca@cspu.be

Le dossier de candidature comportera :

- un CV détaillé
- une lettre de motivation manuscrite où apparaîtra la description de la manière dont la/le candidat/e se projette dans la fonction de direction.
- une note de synthèse (max. 3 pages) précisant le projet personnel du candidat démontrant l'adéquation à chaque point du profil recherché (max 2 pages et sa vision de la mission de la Direction et des chantiers prioritaires à mener (max. 1 page).
- 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.

Les candidatures feront l'objet d'une première sélection sur base des dossiers de candidature.

Les candidats retenus seront auditionnés **le 24 juin 2026 à partir de 17h30 aux Servites de Marie, avenue d'Hougoumont 5 à Uccle.**

La confidentialité de la candidature est garantie.

Des renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès de

Monsieur Matthieu Desmarchelier
direction.prim@cspu.be
02/349.08.71

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 organisateur¹.

¹ Ce profil répond aux exigences de l'article 5, § 2 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement. Un profil-type de la fonction de directeur d'école est fixé par l'AGCF portant exécution de l'article 5, § 1^{er} du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement.

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 de niveau bachelier au moins ;
- 2° être porteur d'un titre pédagogique² ;
- 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'enseignement³ 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.

² 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.

³ Commission visée à l'article 29 du décret du 2 février 2007 précité

Annexe 2 : Profil de fonction

1. Le référentiel des responsabilités

L'adhésion aux valeurs

Être en accord avec les valeurs du Collège Saint-Pierre Uccle présentées dans les différents projets : éducatif, pédagogique et d'établissement, projets qui s'inscrivent dans le cadre de la mission de l'école chrétienne.

Les responsabilités s'exercent dans le cadre d'un mandat confié par le P.O. et comprennent les aspects suivants :

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. Adhérer aux « Missions de l'école chrétienne » et promouvoir les projets pédagogique, éducatif et d'établissement propres au réseau libre catholique, en ce compris la dimension spirituelle de l'enseignement au travers des cours de religion et des activités pédagogiques visant à cultiver cette dimension spirituelle.
3. Inscrire et développer ce projet éducatif et pédagogique en mettant l'accent sur le développement de la Pastorale en intégrant les membres de l'équipe éducative et pédagogique.

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. Démontrer des qualités de leader pédagogique et éducatif dans tout processus de décision.
6. Contribuer à l'harmonie des relations au sein des organes de concertation locale : Conseil de direction, conseil de participation ...
7. Piloter la co-construction avec les acteurs de l'école du projet d'établissement, du contrat d'objectifs et leur mise en œuvre collective.
8. Favoriser une réflexion stratégique et prospective sur le devenir de l'école.

9. Faire de l'école une organisation apprenante et y encourager l'innovation, notamment didactique et pédagogique.
10. Poursuivre avec les acteurs de l'école la réflexion et les actions déjà entreprises pour que l'école soit ouverte sur et à la société, proche ou lointaine, de sorte que les élèves puissent rencontrer des personnes, groupes, associations, ..., à l'extérieur ou à l'intérieur de l'établissement et participer à des initiatives, projets, ..., avec un triple objectif : permettre cette ouverture ; développer et ancrer savoirs et compétences dans les réalités de la société et des enjeux auxquels elle est confrontée ; amener les élèves à être des citoyens responsables.
11. Favoriser une implication active des élèves dans la vie de l'école.
12. Poursuivre les liens avec l'Association des parents.
13. Travailler en bonne entente avec les directions des autres écoles organisées par l'asbl.

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. Assurer la collaboration de l'équipe éducative avec le CPMS.
6. Développer des collaborations et des partenariats externes à l'école, notamment avec d'autres écoles.
7. Coopérer avec des acteurs et les instances instituées par la Communauté française et par sa Fédération de PO ou son PO.
8. Représenter le PO auprès des services du Gouvernement et du service général de l'Inspection.
9. 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 de ceux qui sont 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. Évaluer les membres du personnel et en rendre compte au PO.
11. 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 leur faciliter 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.
12. Constituer dans l'école une équipe de direction et l'animer.
13. Mettre en place une dynamique collaborative favorisant le partage, la concertation et la construction collective.
14. Renforcer la démocratie scolaire en impliquant les acteurs de l'école dans la construction et la régulation du vivre ensemble.
15. Assurer les relations de l'école avec les élèves, les parents et les tiers ; dans ce cadre, il développe l'accueil et le dialogue.
16. Veiller à une application juste et humaine aux élèves du ROI et des éventuelles sanctions disciplinaires.
17. 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, en ce compris les relations avec les médias, dans la limite des délégations qui lui ont été données.
3. Construire des dispositifs de communication entre les acteurs de l'école et avec les partenaires de l'école.
4. Collaborer avec le Pôle territorial choisi et développer/poursuivre l'inclusion des élèves à besoins spécifiques.

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.

Une expérience antérieure dans la gestion d'équipe(s) est un plus ainsi que la détention d'un diplôme universitaire ou de niveau équivalent.

L'exercice de ce mandat suppose un esprit de loyale collaboration, d'ouverture et de confiance mutuelle entre le P.O. et les autres directions des écoles fondamentales.

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.

2. 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	
b. Promouvoir les missions de l'école chrétienne, les projets pédagogiques, éducatifs propres au réseau libre catholique et le projet d'école. Garantir l'ancrage chrétien du projet éducatif, en s'impliquant dans les	B	10%

initiatives d'animation spirituelle, de recherche de sens, ainsi que les actions de solidarité avec les plus démunis, dans le respect de la diversité.		
c. Promouvoir les missions du système éducatif de la Communauté française.	B	
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	C	10%
f. Développer une posture de direction	B	

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

	Niveau de maîtrise*	Pondération
a. Établir 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.	C	
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.	B	10%
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	
f. Démontrer une capacité à gérer des conflits	C	10%

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.	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.	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.	C	
d. Assurer la bonne gestion des ressources financières, administratives et des infrastructures de l'établissement.	A	
e. Être capable de gérer des réunions, son agenda et celui de l'école.	C	
f. Maîtriser les techniques de communication tant orale qu'écrite en les adaptant aux interlocuteurs.	C	10%
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. Avoir la pratique d'une plateforme éducative numérique.	C	
i. Assumer le bilan de la direction précédente, adhérer pleinement au plan de pilotage (Contrat d'objectifs) tout en faisant valoir des inflexions personnelles.	C	

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. Questionner et contribuer à l'amélioration des pratiques pédagogiques dans son établissement.	B	
c. Disposer de compétences pédagogiques et montrer un intérêt pour la recherche en éducation adaptée au niveau d'enseignement concerné.	C	10%
d. Stimuler ou soutenir les pratiques innovantes.	B	
e. Établir une culture pédagogique de travail collaboratif d'échanges de bonnes pratiques.	B	
f. Collaborer avec les partenaires extérieurs et intégrer l'établissement dans son environnement.	B	
g. Assumer le bilan de la direction précédente, adhérer pleinement au plan de pilotage (Contrat d'objectifs) tout en faisant valoir des inflexions personnelles.	B	

5° Compétence obligatoire transversale

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

Les compétences attendues et non pondérées feront aussi partie de la lettre de mission.

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.