



DATE : 12-07-2024

**PREMIER APPEL
À CANDIDATURES À UNE FONCTION DE DIRECTEUR/TRICE SANS CLASSE
DANS UNE ÉCOLE FONDAMENTALE
ORDINAIRE**

ADMISSION AU STAGE

Coordonnées du P.O.

Nom : VILLE DE HERVE

Adresse : Place Marie-Thérèse 3 à 4650 HERVE

Adresse électronique: enseignement@herve.be

Coordonnées de l'école:

Nom : Ecole communale fondamentale de Battice-Bolland

Adresse :

- Rue Forges-Les-Eaux 2B à 4651 BATTICE

- Place du Wirhet 18 à 4653 BOLLAND

Date présumée d'entrée en fonction : 01/11/2024

Nature de l'emploi :

emploi définitivement vacant ;

emploi temporairement vacant

durée présumée du remplacement : (à compléter) et motif du remplacement :
(à compléter);

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 le **lundi 12/08/2024**:
- par recommandé ou déposées contre accusé de réception
- et/ou par envoi électronique avec accusé de réception

A l'attention de :

VILLE DE HERVE – Service de l'enseignement
Place Marie-Thérèse 3
4650 HERVE

Le dossier de candidature comportera impérativement :

- Curriculum vitae ;
- Lettre de motivation ;
- Extrait de casier judiciaire – Modèle 2 (délivré depuis moins de 3 mois) ;
- Copie du diplôme requis ;
- Attestation d'une ancienneté de service de trois ans au sein de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française ;
- Un portfolio¹

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 :

BISSOT Clément – 087/69.36.41 – enseignement@herve.be

Destinataires de l'appel :

O les membres du personnel exerçant leurs fonctions au sein du pouvoir organisateur ;
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 organisateur.

¹ Au long de leur formation initiale, les directeurs peuvent constituer un dossier de développement professionnel (« portfolio »). Le « portfolio » est un outil formatif facilitant le soutien aux apprentissages et le développement d'une analyse réflexive. Les directeurs sont invités à y consigner les traces qu'ils jugent utiles et pertinentes au sujet du cheminement de leur développement professionnel.

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
- 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 ;

Conditions complémentaires non-obligatoires qui représentent un atout :

- 5° avoir une expérience dans un remplacement de direction ;
- 6° être en possession des attestations de réussite des différents modules de la formation initiale des directeurs **ou** être en cours de formation.

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.

¹ Dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, les membres du personnel enseignant des disciplines pour lesquelles n'existe pas de formation délivrant un titre de niveau supérieur du 1^{er} degré, peuvent être admis au stage pour autant qu'ils soient porteurs d'un des titres visés aux articles 105 à 108 point a) ou b) du décret du 2 juin 1998 organisant l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française

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.

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

Annexe 2 : Profil de fonction

A. Référentiel des responsabilités

1° La production de sens

1. Le directeur explique régulièrement 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 pouvoir organisateur et donne ainsi du sens à l'action collective et aux actions individuelles, en référence à ces valeurs ainsi qu'aux missions prioritaires et particulières du système éducatif de la Communauté française et aux finalités de l'enseignement de promotion sociale et de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit.
2. Le directeur incarne les valeurs fondant l'action pédagogique et éducative, les finalités et objectifs visés dans l'école.
3. Le directeur confronte régulièrement les processus et résultats de l'action aux valeurs, finalités et objectifs annoncés.

2° Le pilotage stratégique et opérationnel global de l'école

1. Dans l'enseignement maternel et dans l'enseignement obligatoire, le directeur est le garant des projets éducatif et pédagogique du pouvoir organisateur, définis dans le respect des finalités et des missions prioritaires et particulières du système éducatif de la Communauté française.
2. Dans l'enseignement maternel et dans l'enseignement obligatoire, en tant que leader pédagogique et éducatif, le directeur pilote la co-construction du projet d'établissement et du plan de pilotage de l'école, en menant à bien le processus de contractualisation y afférent ainsi que la mise en œuvre collective du contrat d'objectifs (ou le cas échéant, le protocole de collaboration).
3. Le directeur assume l'interface entre le pouvoir organisateur et l'ensemble des acteurs de l'école.
4. Le directeur participe, avec les acteurs de l'école, à la co-construction de la culture d'école et/ou la développer en cohérence avec les valeurs du système éducatif et celles du pouvoir organisateur.
5. Le directeur endosse le rôle de leader pédagogique et éducatif dans tout processus de décision.
6. Le directeur pilote la co-construction avec les acteurs de l'école du projet

d'établissement et sa mise en œuvre collective.

7. Le directeur favorise une réflexion stratégique et prospective sur le devenir de l'école.
8. Le directeur fait de l'école une organisation apprenante et y encourage l'innovation, notamment didactique et pédagogique.

3° Le pilotage des actions et des projets pédagogiques

1. Le directeur garantit le soutien et l'accompagnement du parcours scolaire de chacun des élèves et leur orientation positive.
2. Le directeur favorise un leadership pédagogique partagé.
3. Le directeur assure le pilotage pédagogique de l'établissement.
4. Dans le cadre du pilotage pédagogique de l'établissement, le directeur met en place des régulations constantes et des réajustements à partir d'évaluations menées sur base des indicateurs retenus.
5. Le directeur assure la collaboration de l'équipe éducative avec le Centre psycho-médico-social.
6. Le directeur développe des collaborations et des partenariats externes à l'école, notamment avec d'autres écoles.
7. Le directeur coopère avec les acteurs et les instances institués par la Communauté française et par sa Fédération de pouvoirs organisateurs ou son pouvoir organisateur.
8. Le directeur représente le pouvoir organisateur auprès des services du Gouvernement et du service général de l'Inspection.

4° La gestion des ressources et des relations humaines

1. Le directeur organise les services de l'ensemble des membres du personnel, coordonne leur travail, fixe les objectifs dans le cadre de leurs compétences et des textes qui régissent leur fonction. Il assume, en particulier, la responsabilité pédagogique et administrative de décider des horaires et attributions des membres du personnel en collaboration avec le pouvoir organisateur.
2. Dans l'enseignement maternel et dans l'enseignement obligatoire, le directeur développe avec l'équipe éducative une dynamique collective et soutient le travail collaboratif dans une visée de partage de pratiques et d'organisation apprenante.

3. Le directeur collabore avec le pouvoir organisateur pour construire, une équipe éducative et enseignante centrée sur l'élève, son développement et ses apprentissages.
4. Le directeur soutient le développement professionnel des membres du personnel.
5. Le directeur accompagne les équipes éducatives dans les innovations qu'elles mettent en œuvre et le changement.
6. Le directeur veille à l'accueil et à l'intégration des nouveaux membres du personnel ainsi qu'à l'accompagnement des personnels en difficulté.
7. Le directeur veille, le cas échéant, à la bonne organisation des organes locaux de concertation sociale légaux et conventionnels.
8. Le directeur peut 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.
9. Le directeur participe, le cas échéant avec le pouvoir organisateur, aux procédures de recrutement des membres du personnel.
10. Le directeur évalue les membres du personnel et en rend compte au pouvoir organisateur.
11. Dans le cadre du soutien au développement professionnel, individuel et collectif, des membres du personnel, le directeur :
 - construit avec eux un plan de formation collectif pour l'établissement ;
 - les motive et les accompagne (en particulier les enseignants débutants) ;
 - mène avec eux des entretiens de fonctionnement ;
 - les aide à clarifier le sens de leur action ;
 - participe à l'identification de leurs 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 ;
 - valorise l'expertise des membres du personnel ;
 - soutient leurs actions tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'école ;
 - permet aux membres du personnel l'expérimentation de nouvelles pratiques professionnelles, dans le respect du projet pédagogique du pouvoir organisateur.
12. Le directeur stimule l'esprit d'équipe.
13. Le directeur met en place une dynamique collaborative favorisant le partage, la concertation, et la construction collective.

14. Le directeur renforce la démocratie scolaire en impliquant les acteurs de l'école dans la construction et la régulation du vivre ensemble.
15. Le directeur développe dans l'école les conditions d'un climat relationnel positif et du respect mutuel.
16. Le directeur assure les relations de l'école avec les élèves, les parents et les tiers ; dans ce cadre, il développe l'accueil et le dialogue.
17. Le directeur veille à une application juste et humaine aux élèves du règlement d'ordre intérieur et des éventuelles sanctions disciplinaires.
18. Le directeur prévient et gère les conflits, en faisant appel, le cas échéant, à des ressources externes.

5° La communication interne et externe

1. Le directeur recueille et fait circuler de l'information en la formulant de manière adaptée et au moyen des dispositifs adéquats à l'attention, respectivement, du pouvoir organisateur, des membres du personnel, des élèves, et s'il échet, des parents et des agents du Centre psycho- médico-social, ainsi qu'en tant qu'interface, avec les partenaires et interlocuteurs extérieurs.
2. Le directeur gère la communication extérieure de l'établissement, en ce compris les relations avec les médias, dans la limite des délégations et accords qui lui ont été données par le pouvoir organisateur.
3. Le directeur construit des dispositifs de communication entre les acteurs de l'école et avec les partenaires de l'école.
4. Le directeur rassemble, analyse et intègre l'information.

6° La gestion administrative, financière et matérielle de l'établissement

1. Le directeur veille au respect des dispositions légales et réglementaires.
2. Le directeur assure 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. Le directeur objective les besoins de l'école en infrastructures et en équipement pédagogique, technique et informatique nécessaires à son fonctionnement ; il en informe le pouvoir organisateur.
4. Le directeur assure la gestion et l'entretien des bâtiments, des infrastructures et des équipements scolaires, pour lesquels il a reçu

délégation.

7° La planification et gestion active de son propre développement professionnel

1. Le directeur s'enrichit continûment de nouvelles idées, compétences et connaissances.
2. Le directeur a des entretiens de fonctionnement réguliers avec le pouvoir organisateur ou les délégués de celui-ci, en référence à sa lettre de mission et à son auto-évaluation.
3. Le directeur auto-évalue régulièrement son fonctionnement professionnel et en tire de nouvelles lignes d'action ou de comportement.

B. Liste des compétences comportementales et techniques attendues

1° Les compétences comportementales :

1. Être cohérent dans ses principes, ses valeurs et son comportement, avoir le sens de l'intérêt général et respecter la dignité de la fonction.
2. Être capable de fédérer des équipes autour de projets communs et de gérer des projets collectifs.
3. Être capable d'accompagner le changement.
4. 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.
5. Avoir une capacité d'observation objective et d'analyse du fonctionnement de son école en vue, le cas échéant, de dégager des pistes d'action alternatives.
6. Avoir le sens de l'écoute et de la communication ; être capable de manifester de l'empathie, de l'enthousiasme et de la reconnaissance.
7. Connaître les missions prioritaires et particulières définies pour le système éducatif de la Communauté française, ses enjeux pédagogiques et éducatifs et y adhérer.
8. Adhérer aux projets éducatif et pédagogique de son pouvoir organisateur et être à même de les porter loyalement.
9. Être capable de déléguer.
10. Être capable de prioriser les actions à mener.

11. Savoir échanger, négocier et convaincre dans le respect de ses interlocuteurs.
12. Maîtriser les techniques de la communication tant orale qu'écrite.
13. Faire preuve d'assertivité.
14. Savoir prendre du recul par rapport aux événements et prioriser ses propres activités.
15. Savoir penser de manière innovante en apportant des idées novatrices et créatives.
16. Faire preuve de maîtrise de soi, savoir gérer son stress et ses émotions.
17. Être capable d'observer le devoir de réserve.

2° Les compétences techniques :

1. Avoir la capacité de lire et comprendre un texte juridique.
2. Disposer de compétences pédagogiques et montrer un intérêt pour la recherche en éducation adaptée au niveau d'enseignement concerné.
3. Être capable de gérer des réunions.
4. Être capable de gérer des conflits.
5. 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 pouvoir utiliser les outils informatiques de base.
6. Avoir des compétences de gestion des ressources financières et des infrastructures de l'école.

Compétences	A l'entrée en fonction	En cours de carrière	Pondération
	Niveau de maîtrise		sur 230
	Aptitude à acquérir une compétence non maîtrisée (A) - Maîtrise élémentaire (B) - Maîtrise intermédiaire (C) - Maîtrise avancée (D)		
Les compétences comportementales			
1. Être cohérent dans ses principes, ses valeurs et son comportement, avoir le sens de l'intérêt général et respecter la dignité de la fonction.	D	D	/10
2. Être capable de fédérer des équipes autour de projets communs et de gérer des projets collectifs.	C	D	/10
3. Être capable d'accompagner le changement.	B	D	/10
4. 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	D	/10
5. Avoir une capacité d'observation objective et d'analyse du fonctionnement de son école en vue, le cas échéant, de dégager des pistes d'action alternatives.	C	D	/10
6. Avoir le sens de l'écoute et de la communication ; être capable de manifester de l'empathie, de l'enthousiasme et de la reconnaissance.	D	D	/10
7. Connaître les missions prioritaires et particulières définies pour le système éducatif de la Communauté française, ses enjeux pédagogiques et éducatifs et y adhérer.	D	D	/10
8. Adhérer aux projets éducatif et pédagogique de son pouvoir organisateur et être à même de les porter loyalement.	D	D	/10
9. Être capable de déléguer.	B	D	/10
10. Être capable de prioriser les actions à mener.	C	D	/10

11. Savoir échanger, négocier et convaincre dans le respect de ses interlocuteurs.	C	D	/10
12. Maîtriser les techniques de la communication tant orale qu'écrite.	D	D	/10
13. Faire preuve d'assertivité.	D	D	/10
14. Savoir prendre du recul par rapport aux événements et prioriser ses propres activités.	C	D	/10
15. Savoir penser de manière innovante en apportant des idées novatrices et créatives.	C	D	/10
16. Faire preuve de maîtrise de soi, savoir gérer son stress et ses émotions.	C	D	/10
17. Être capable d'observer le devoir de réserve.	D	D	/10
Les compétences techniques			
1. Avoir la capacité de lire et comprendre un texte juridique.	C	D	/10
2. Disposer de compétences pédagogiques et montrer un intérêt pour la recherche en éducation adaptée au niveau d'enseignement concerné.	D	D	/10
3. Être capable de gérer des réunions.	C	D	/10
4. Être capable de gérer des conflits.	C	D	/10
5. 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 pouvoir utiliser les outils informatiques de base.	B	D	/10
6. Avoir des compétences de gestion des ressources financières et des infrastructures de l'école.	B	D	/10

Légende des niveaux de maîtrise des compétences

Niveau A : aptitude à acquérir une compétence non maîtrisée

B : maîtrise élémentaire

C : maîtrise intermédiaire

D : maîtrise avancée

Les compétences techniques et comportementales reprises du présent profil de fonction

constituent les « critères principaux de sélection des candidats » visés par l'article 5§2 alinéa 5 du Décret fixant le statut des directeurs dans l'enseignement.

La sélection des candidats sera réalisée conformément à la pondération reprise ci-dessus au regard de chaque compétence énumérée.

Délégations attribuées par le pouvoir organisateur

1. Le directeur met en œuvre et pilote les projets éducatif et pédagogique du pouvoir organisateur et veille à proposer des actualisations au pouvoir organisateur ;
2. Il fait respecter le règlement d'ordre intérieur et le règlement des études et veille à leur actualisation ;
3. Il est le garant de l'application des programmes adoptés par le pouvoir organisateur ;
4. Il organise et anime les réunions de concertation visées à l'article 24 du décret du 13 juillet 1998 portant organisation de l'enseignement maternel et primaire ordinaire et modifiant la réglementation de l'enseignement ;
5. Il évalue les membres du personnel placés sous son autorité à la fin de chaque prestation du membre du personnel intérimaire puis au moins tous les 5 ans pour le personnel temporaire prioritaire et le personnel nommé à titre définitif ;
6. Il organise les conseils de participation (article 69 du décret "Missions" du 24 juillet 1997 précité) ;
7. Il est le garant du respect des procédures de recours ;
8. Il veille à l'organisation régulière de réunions de parents (article 3 §2 du décret du 30 avril 2009 portant sur les Associations de parents d'élèves et les Organisations représentatives d'Associations de parents d'élèves en Communauté française) ;
9. Il vérifie les registres de présences des élèves ;
10. Il organise l'encadrement des élèves à l'entrée et à la sortie des cours. Il collabore à l'organisation de l'accueil extrascolaire au sein de son établissement, à la mise en place et au contrôle des garderies, études dirigées ou toute autre forme d'accueil extrascolaire ;
11. Il est le relais privilégié du pouvoir organisateur auprès des membres du personnel, des parents et des élèves ;

12. Il communique et soutient les directives du pouvoir organisateur auprès des membres du personnel ;
13. Dans le cadre d'une relation de confiance, il rencontre régulièrement son pouvoir organisateur pour faire le point sur le fonctionnement de l'établissement et les problèmes éventuels ;
14. Il participe, selon ses possibilités, aux manifestations visant à valoriser l'enseignement du pouvoir organisateur ;
15. En matière de ressources matérielles et financières, il gère en bon père de famille, le budget qui lui est alloué par le pouvoir organisateur ;
16. Il signale à l'administration les problèmes relatifs la propreté et à l'entretien dont il a connaissance au sein de l'établissement.