



Commune  
de  
Woluwe-Saint-Pierre

DATE : 27.04.2022

**PREMIER APPEL  
A CANDIDATURES A UNE FONCTION DE DIRECTEUR/TRICE  
DANS UNE ECOLE D'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE ORDINAIRE**

**ENGAGEMENT – DÉSIGNATION À TITRE TEMPORAIRE**

Coordonnées du P.O.

Nom : Administration communale de Woluwe-Saint-Pierre

Adresse : Avenue Charles Thielemans 93 – 1150 Woluwe-Saint-Pierre

Adresse électronique : mduseuvoir@woluwe1150.be

Coordonnées de l'école :

Nom : Centre scolaire Eddy MERCKX

Adresse : Avenue Salomé 2 – 1150 Woluwe-Saint-Pierre

**Date présumée d'entrée en fonction : le 29 août 2022**

Nature de l'emploi :

- emploi définitivement vacant ;  
 **emploi temporairement vacant**

**Le chef d'établissement est en congé pour mission auprès des services de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour une première période de deux ans.**

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

Le dossier de candidature doit être envoyé, au plus tard le 25 / 05 / 2022 :

– par courriel à [mduseuwoir@woluwe1150.be](mailto:mduseuwoir@woluwe1150.be) et [fgeslin@woluwe1150.be](mailto:fgeslin@woluwe1150.be), ou par envoi recommandé, ou déposé contre accusé de réception à l'attention de Madame Mathilde DUSEUWOIR, Cheffe du service Enseignement.

Le dossier de candidature comportera :

– un curriculum vitae détaillé reprenant notamment :

♦ la liste des diplômes divers obtenus ainsi que des formations suivies, et spécialement de celles qui seraient en rapport direct avec la fonction ;

♦ un aperçu chronologique de la carrière.

– un écrit (de trois pages maximum) de présentation des motivations du candidat, de la façon dont il estime correspondre au profil souhaité (compétences comportementales et techniques attendues)

– tout élément complémentaire que le candidat jugerait utile.

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 : [mduseuwoir@woluwe1150.be](mailto:mduseuwoir@woluwe1150.be)

Destinataire de l'appel :

les membres du personnel exerçant leurs fonctions au sein du Pouvoir Organisateur ;

**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 :

**il s'agit d'un premier appel :**

- 1° être porteur d'un titre du niveau supérieur du 1<sup>er</sup> degré au moins<sup>1</sup> ;
- 2° être porteur d'un titre pédagogique<sup>2</sup> ;
- 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<sup>3</sup> 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.

---

<sup>1</sup> 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<sup>er</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Commission visée à l'article 29 du décret du 2 février 2007 précité.

## **Annexe 2. Profil de fonction**

### **PROFIL DE FONCTION –TYPE**

#### **DU DIRECTEUR D'ECOLE DE LA COMMUNE DE WOLUWE-SAINT-PIERRE**

##### **Référentiel des responsabilités**

###### **1° En ce qui concerne 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 que, selon les cas, aux missions prioritaires et particulières du système éducatif de la Communauté française.
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° En ce qui concerne le pilotage stratégique et opérationnel global de l'école**

1. 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. 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 afférant 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 développe 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° En ce qui concerne le pilotage des actions et des projets pédagogiques**

1. Le directeur assure 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 leadership pédagogique partagé, le directeur se fait rendre compte des missions déléguées et les réoriente si nécessaire.
5. 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.
6. Le directeur assure la collaboration de l'équipe éducative avec le Centre psycho-médico-social.
7. Le directeur développe des collaborations et des partenariats externes à l'école, notamment avec d'autres écoles.
8. 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.
9. Le directeur représente le Pouvoir Organisateur auprès des services du Gouvernement et du service général de l'Inspection.
10. Le directeur inscrit l'action de son école dans le cadre de la politique collective de la zone.

#### **4° En ce qui concerne 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.
2. 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 est le représentant du Pouvoir Organisateur auprès des Services du Gouvernement.
9. 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.
10. Le directeur participe, le cas échéant avec le Pouvoir Organisateur, aux procédures de recrutement des membres du personnel.
11. Le directeur évalue les membres du personnel et en rend compte au Pouvoir Organisateur.
12. 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.

13. Le directeur stimule l'esprit d'équipe.

14. Le directeur constitue dans l'école une équipe de direction et l'anime.

15. Le directeur met en place une dynamique collaborative favorisant le partage, la concertation, et la construction collective.

16. Le directeur renforce la démocratie scolaire en impliquant les acteurs de l'école dans la construction et la régulation du vivre ensemble.

17. Le directeur développe dans l'école les conditions d'un climat relationnel positif et du respect mutuel.

18. 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.

19. Le directeur veille à une application juste et humaine aux élèves du règlement d'ordre intérieur et des éventuelles sanctions disciplinaires.

20. Le directeur prévient et gère les conflits, en faisant appel, le cas échéant, à des ressources externes.

#### **5° En ce qui concerne 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/étudiants, 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 qui lui ont été données.

3. Le directeur co-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° En ce qui concerne 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° En ce qui concerne 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 autoévalue régulièrement son fonctionnement professionnel et en tire de nouvelles lignes d'action ou de comportement.

### **Liste des compétences comportementales et techniques attendues dans l'exercice de la fonction**

#### 1° Etre exemplaire et capable de produire du sens

	Niveau de maîtrise	Pondération
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%
Adhérer aux projets éducatif et pédagogique de son Pouvoir Organisateur et être à même de les porter loyalement.	C	10%
Connaître les missions prioritaires et particulières définies par le système éducatif de la Communauté française, ses enjeux pédagogiques et éducatifs, et y adhérer.	B	
Faire preuve de maîtrise de soi, savoir gérer son stress et ses émotions, surmonter les échecs et les difficultés.	C	
Être conscient de ses forces et points de développements, articuler un plan de développement personnel en lien avec sa fonction	B	
Développer une posture de direction	B	

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

	Niveau de maîtrise	Pondération
Etablir 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.	A/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.	B	10%
Être capable de fédérer des équipes autour de projets communs et de gérer des projets collectifs.	B	10%
Promouvoir le dépassement de soi, de la motivation, du goût de l'effort.	B	
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	10%
Être capable de gérer des conflits	B	10%

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

	Niveau de maîtrise	Pondération
Être capable de déléguer en pilotant le système via le leadership partagé dans une dynamique collaborative.	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.	B	10%
Être capable d'organiser les services des membres du personnel au jour le jour, incluant la gestion des horaires et les attributions.	B	
Assurer la bonne gestion des ressources financières, administratives et des infrastructures de l'établissement.	B	10%
Être capable de gérer des réunions, son agenda et celui de l'école.	B	
Maîtriser les techniques de communication tant orale qu'écrite en les adaptant aux interlocuteurs.	B	
Avoir la capacité de lire et comprendre un texte juridique.	B	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 de pouvoir utiliser les outils informatiques de base.	B	



#### 4° Être capable d'engager son école dans une dynamique d'amélioration continue

	Niveau de maîtrise	Pondération
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	
Questionner et contribuer à l'amélioration des pratiques pédagogiques dans son établissement.	B	
Disposer de compétences pédagogiques et montrer un intérêt pour la recherche en éducation adaptée au niveau d'enseignement concerné.	B	
Stimuler ou soutenir les pratiques innovantes.	B	5%
Etablir une culture pédagogique de travail collaboratif d'échanges de bonnes pratiques.	B	
Collaborer avec les partenaires extérieurs et intégrer l'établissement dans son environnement.	B	

#### 5° Compétence obligatoire transversale

	Niveau de maîtrise	Pondération
Avoir la capacité d'accompagner le changement	B	10%

#### 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.