

Seraing, le 13 février 2023.

PREMIER APPEL À CANDIDATURES À UNE FONCTION DE
DIRECTEUR/TRICE
DANS UNE ÉCOLE SECONDAIRE ORDINAIRE
ADMISSION AU STAGE

Coordonnées du P.O. :

Nom : ASBL Enseignement secondaire libre catholique de Seraing

Adresse : rue Cockerill, 144, 4100 Seraing.

Coordonnées de l'école :

Nom : **Collège Saint-Martin**

Adresse : **rue de la Province, 101, 4100 Seraing**

Site web : <https://st2m.be/>

Date d'entrée en fonction : 1^{er} octobre 2023

Caractéristiques de l'école : Le Collège Saint-Martin est une école secondaire de plein exercice comportant à Seraing deux implantations (la première au siège, 101, rue de la Province, et la seconde, dans le quartier du Pairay, 347, rue du Chêne). Le plein exercice organise de l'enseignement général, de l'enseignement qualifiant (T et P) du secteur économie et compte 540 élèves. Il est aussi l'école-siège du CEFA libre Liège-Couronne et organise de l'enseignement en alternance des secteurs économie, construction et automobile pour 172 jeunes dans une implantation spécifique (rue de la Baume, 166B).

Nature de l'emploi :

emploi définitivement vacant.

Les dossiers de candidature doivent être envoyés

au plus tard le lundi 20 mars 2023 :

- par recommandé ou déposés contre accusé de réception à l'attention de *M. Etienne Florkin, président du PO, avenue de l'Industrie, 119, 4030 Liège (Grivegnée)*;
- et/ou par envoi électronique avec accusé de réception à etienne.florkin@skynet.be

Le dossier de candidature comportera :

1. Une lettre de motivation manuscrite.
2. Un curriculum vitae accompagné d'une photo récente et précisant le parcours de formation et le parcours professionnel du/de la candidat(e).
3. Une note dactylographiée de 4 pages maximum décrivant la conception que se fait le/la candidat(e) de l'exercice de la fonction de directeur/trice à St-Martin, Seraing et indiquant en quoi il/elle correspond bien au profil de fonction (cf. annexe 2)

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 :

M. Jean-Marie Warnier, directeur du Collège St-Martin à Seraing.

Courriel : jm.warnier@stmartinseraing.be

Téléphone : 04/337 04 96

Destinataires de l'appel:

toute personne remplissant les conditions d'accès à la fonction.

Les candidatures pourront être sélectionnées sur dossier. Les candidat(e)s retenu(e)s seront convoqué(e)s à une épreuve écrite qui aura lieu le mercredi 29 mars pm. Ils/elles seront ensuite auditionné(e)s par la Commission de Sélection le mercredi 12 avril pm. Au terme du processus, le PO pourra leur demander de se soumettre à un *assessment* par une organisation spécialisée en recrutement de cadres.

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^{er} degré au moins¹;
- 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 comme candidats 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 Soit un titre de bachelier ou équivalent au moins.

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 de la directrice/du directeur⁴ du Collège Saint-Martin, rue de la Province, 101, 4100 Seraing.

I. Cadre de la fonction

Le Collège Saint-Martin est une école secondaire de plein exercice comportant à Seraing deux implantations (la première au siège, 101, rue de la Province et la seconde, dans le quartier du Pairay, 347, rue du Chêne). Il est aussi l'école-siège du CEFA libre Liège-Couronne⁵ et organise de l'enseignement en alternance dans une implantation spécifique (rue de la Baume, 166B). Il développe un projet éducatif et pédagogique inspiré des valeurs que promeut l'Évangile. Il assume la responsabilité des trois implantations en étroite collaboration avec les responsables de site (directeurs-adjoints ou chefs d'atelier).

Le Directeur adhère au projet éducatif et pédagogique du réseau libre catholique tel que formulé dans « *Mission de l'école chrétienne* »⁶. Il s'engage à promouvoir le projet éducatif, pédagogique, le plan de pilotage et le projet d'école du Collège.

Le Directeur coopère au projet que porte le Pouvoir organisateur avec les deux écoles qu'il organise (Sainte-Marie et le Collège St-Martin - ISM-Pairay). Ce PO commun a été fondé pour perpétuer le service éducatif que rend l'enseignement catholique aux jeunes de Seraing et environs :

- en mettant à leur disposition le projet spécifique de l'enseignement catholique: *éducation intégrale* du jeune dans toutes ses dimensions et *développement de ses compétences* au meilleur niveau ;
- en rendant l'enseignement catholique plus solide, plus visible et plus attractif par l'affirmation d'une *identité commune* aux deux écoles, par une *offre d'enseignement* solidifiée et articulée, par une *coopération renforcée* entre St-Martin et Ste-Marie, productrice de renouveau, de synergies, d'économies d'échelle, ...;
- en tissant des *liens avec les écoles fondamentales* catholiques et avec le monde associatif sérésien.

Une collaboration de tous les instants entre les deux directeurs et entre les directeurs et le PO est essentielle au succès du projet. Dans ce cadre, l'implémentation du tronc commun appellera des évolutions significatives tant

⁴ Le masculin est employé dans la suite du texte à titre épïcène, dans le but de faciliter la lecture.

⁵ Le directeur du Collège St-Martin préside aussi le Conseil de direction du CEFA.

⁶ Cf. [mission_ec_2021-v03.pdf \(catholique.be\)](#)

dans le domaine pédagogique que dans l'organisation des deux écoles et du rôle des cadres. Les deux directeurs auront en la matière une responsabilité déterminante à exercer en lien étroit avec le PO.

II. Profil de fonction proprement dit

Le directeur a une compétence générale de pilotage et d'organisation de l'établissement.

Le présent profil décrit les *responsabilités* du directeur, classées en 7 catégories ⁷ et liste les *compétences comportementales et techniques* attendues.

1. Description des responsabilités du directeur

1° Production de sens :

1. Le directeur explicite 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 donne 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. Il témoigne des valeurs fondant l'action pédagogique et éducative de l'école.
3. Il confronte régulièrement les processus et résultats de l'action aux valeurs, finalités et objectifs annoncés.

2° Pilotage stratégique et opérationnel :

1. Le directeur est 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, il pilote la co-construction du projet d'école et du plan de pilotage, en menant à bien le processus de contractualisation et la mise en œuvre collective du contrat d'objectifs.
3. Il assume l'interface entre le PO et l'ensemble des acteurs de l'école.
4. Il endosse le rôle de leader pédagogique et éducatif dans tout processus de décision.

⁷ 1° Production de sens ;

2° Pilotage stratégique et opérationnel global de l'école ;

3° Pilotage des actions et des projets pédagogiques ;

4° Gestion des ressources et des relations humaines ;

5° Communication interne et externe ;

6° Gestion administrative, financière et matérielle de l'établissement. ;

7° Planification et gestion active de son propre développement professionnel.

5. Il favorise une réflexion stratégique et prospective sur le devenir de l'école.
6. Il fait de l'école une organisation apprenante et y encourage l'innovation, notamment didactique et pédagogique.

3° Pilotage des actions et projets pédagogiques :

1. Le directeur assure le soutien et l'accompagnement du parcours scolaire de chacun des élèves et leur orientation positive.
2. Il favorise un leadership pédagogique partagé ; dans ce cadre, il se fait rendre compte des missions déléguées et les réoriente si nécessaire.
3. Il assure le pilotage pédagogique de l'école.
4. Il assure la collaboration de l'équipe éducative avec le CPMS.
5. Il développe des collaborations et des partenariats externes à l'école, notamment avec d'autres écoles.
6. Il coopère avec des acteurs et les instances institués par la Communauté française et par sa Fédération de PO ou son PO.
7. Il représente le PO auprès des services du Gouvernement et du service général de l'Inspection.
8. Il inscrit l'action de son école dans le cadre de la politique collective de la zone et, pour l'enseignement qualifiant, du bassin Enseignement-Formation-Emploi.

4° Gestion des ressources 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 la responsabilité pédagogique et administrative de décider des horaires et attributions des membres du personnel. Il veille à l'équité des dispositions prises.
2. Il collabore avec le PO pour construire une équipe éducative et enseignante centrée sur l'élève, son développement et ses apprentissages ; il stimule l'esprit d'équipe.
3. Il développe avec l'équipe éducative une dynamique collective et soutient le travail collaboratif dans une visée de partage de pratiques et d'organisation apprenante ; il développe dans l'école les conditions d'un climat relationnel positif et du respect mutuel ; il sait manifester de l'empathie, de la reconnaissance et de l'enthousiasme.
4. Il soutient le développement professionnel des membres du personnel et leur donne des retours sur leur manière de travailler.
5. Il accompagne les équipes éducatives dans les innovations qu'elles mettent en œuvre et le changement.
6. Il veille à l'accueil et à l'intégration des nouveaux membres du personnel ainsi qu'à l'accompagnement des personnels en difficulté.
7. Il veille à la bonne organisation des organes locaux de concertation sociale légaux et conventionnels.

8. Il noue 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. Il recrute les membres du personnel temporaire dans les fonctions de recrutement. Avec le PO, il participe aux procédures de recrutement des membres du personnel dans les fonctions de sélection.
10. Il évalue le fonctionnement professionnel des membres du personnel, en confère avec eux et en rend compte au PO.
11. Il renforce la démocratie scolaire en impliquant les acteurs de l'école dans la construction et la régulation du vivre ensemble.
12. Il assure les relations de l'école avec les élèves, les parents et les tiers ; dans ce cadre, il développe l'accueil et le dialogue.
13. Il veille à une application cohérente juste et humaine aux élèves du ROI et des éventuelles sanctions disciplinaires.
14. Il prévient et gère les conflits, en faisant appel, le cas échéant, à des ressources externes.

5° 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 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. Il supervise les communications internes et externes de ses collaborateurs directs.

6° Gestion administrative, financière et matérielle :

1. Le directeur veille au respect des dispositions légales et réglementaires. (carrière des membres du personnel, parcours scolaire des élèves et utilisation des moyens d'encadrement et de fonctionnement).
2. Il 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. Il objective les besoins de l'école en infrastructures et en équipements pédagogiques, techniques et informatiques nécessaires à son fonctionnement ; il en informe le PO.
4. Il prépare le budget annuel avec les directeurs-adjoints, les chefs d'atelier et l'économiste. Il assure la gestion et l'entretien des bâtiments, des infrastructures et des équipements scolaires en collaboration avec l'Organe d'administration.

7° Planification et gestion du développement personnel :

1. Il s'enrichit continûment de nouvelles idées, compétences et connaissances.
2. Il a 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. Il auto-évalue régulièrement son fonctionnement professionnel et en tire de nouvelles lignes d'action ou de comportement.

1. Compétences comportementales et techniques attendues

1° Compétences comportementales

	<i>Niveau de maîtrise à l'embauche ⁸</i>	<i>Pondération</i>
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	C	10
2. Être capable de fédérer des équipes autour de projets communs et de gérer des projets collectifs	B	10
3. Avoir la capacité d'accompagner le changement	A	10
4. Avoir la capacité 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
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	B	10
6. Avoir le sens de l'écoute et de la communication ; être capable de manifester de l'empathie, de la reconnaissance et de l'enthousiasme	B	10
7. Être capable de déléguer	A	10
8. Être capable de prioriser les actions à mener	B	10
9. Maîtriser les techniques de communication tant orale qu'écrite	C	10
10. Être capable d'observer le devoir de réserve	B	10

⁸ Légende des niveaux de maîtrise des compétences

1° Niveau de maîtrise (A) : aptitude à acquérir la compétence

2° Niveau de maîtrise (B) : élémentaire

3° Niveau de maîtrise (C) : intermédiaire

4° Niveau de maîtrise (D) : avancé

2° Compétences techniques

	Niveau de maîtrise à l'embauche	Pondération
1. Avoir la capacité de lire et comprendre un texte juridique	A	10
2. Disposer de compétences pédagogiques et montrer de l'intérêt pour la recherche en éducation adaptée au niveau d'enseignement concerné	C	10
3. Être capable de gérer des réunions	B	10
4. Être capable de gérer des conflits	A	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 numériques de base	A	5
6. Avoir des compétences de gestion des ressources financières et des infrastructures de l'école	B	15

III. Conditions de recrutement complémentaires⁹

1. Les candidats justifieront d'une ancienneté de service dans l'enseignement de six ans au moins.
2. Constituent des atouts :
 - une expérience de l'enseignement qualifiant et/ou de l'alternance
 - le fait de disposer d'un titre de master et/ou d'avoir suivi des formations complémentaires à caractère pédagogique
 - le fait d'avoir exercé une fonction de sélection ou de promotion ou une responsabilité spécifique.

IV. Critères de sélection¹⁰

1. Compatibilité avec le projet éducatif et pédagogique du PO	20 points
<i>N.B. Le fait de ne pas obtenir au moins 10/20 pour ce critère serait d'office cause de l'exclusion du candidat concerné de la sélection.</i>	
2. Compétences comportementales – score global	30 points
3. Compétences techniques – score global	30 points
4. Expérience du qualifiant	10 points
5. Titre de capacité/formations	10 points

V. Point d'attention

S'il ne l'a déjà fait avant son entrée en fonction, au cours de sa 1^{re} année de fonction, le candidat désigné devra obligatoirement suivre 30 h. de formation initiale inter-réseaux (12 h. du volet administratif et 18 h. du module « vision pédagogique et pilotage » centrées sur le développement d'une vision pédagogique)¹¹.

⁹ Cf. Décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement, art. 5, § 2, al. 5.

¹⁰ Cf. Décret du 2 février 2007 précité, art. 79bis, § 2.

¹¹ Pour être engagé à titre définitif, conformément au décret du 2 février 2007 précité, le directeur stagiaire devra avoir réussi les 5 modules de formation initiale des directeurs (3 pour le volet inter-réseaux (90 h.) et 2 pour le volet réseau (60 h.) et avoir suivi la formation/accompagnement réseau d'intégration au moment de l'insertion professionnelle (30h.)