Annexe 1 : Directeurs

PREMIER APPEL / ~~SECOND APPEL~~ [1] - [2]
À CANDIDATURES À UNE FONCTION DE DIRECTEUR/TRICE
DANS UNE ÉCOLE ~~MATERNELLE/PRIMAIRE~~/FONDAMENTALE/
~~SECONDAIRE /SECONDAIRE INFÉRIEURE~~[1]
ORDINAIRE/~~SPECIALISÉE~~

~~DE PROMOTION SOCIALE/ SECONDAIRE ARTISTIQUE A HORAIRE RÉDUIT~~[1]

-

ADMISSION AU STAGE/ ~~ENGAGEMENT-DÉSIGNATION A TITRE TEMPORAIRE~~

Coordonnées du P.O.
Nom : Administration communale de MOMIGNIES
Adresse : Grand-Place 1 à 6590 MOMIGNIES
Adresse électronique (facultatif) :

Coordonnées de l'école:
Nom : Ecole Communale Fondamentale de Momignies
Adresse : Place Yvon Paul 17 à 6591 MACON

Date présumée d'entrée en stage : 28 OCTOBRE 2026

Caractéristiques de l'école : Ecole communale fondamentale avec 4 implantations Macon, Monceau-Imbrechies, Macquenoise et Beauwelz

Nature de l'emploi[3] :

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

---

[1] Biffer les mentions inutiles.
[2]. Voir Annexe 1
[3] Cocher la nature exacte de l'emploi à pourvoir. Une seule case doit être cochée.

Les dossiers de candidature doivent être envoyés, au plus tard le 12 octobre 2026 :
- par recommandé ou déposés contre accusé de réception

Administration communale, Enseignement, Grand-Place 1 à 6590 MOMIGNIES

Le dossier de candidature comportera une lettre de motivation, un CV, un extrait du casier judiciaire modèle 2, document milice, copie des diplômes, état de services, transmis à l'attention du Pouvoir Organisateur

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 :
Madame Maryvonne HAMELLE, Directrice générale ff, Gestionnaire du service Enseignement, Grand-Place 1 à 6590 MOMIGNIES
Maryvonne.hamelle@momignies.be

Destinataires de l'appel[4] :
O les membres du personnel exerçant leurs fonctions au sein du pouvoir organisateur ;
X 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[5].

[4] Cocher les destinataires concernés. Une seule case doit être cochée.
[5] Ce profil doit répondre 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 du XXXX portant exécution de l'article 5, § 1er 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 [6] **:**

1° être porteur d'un titre de niveau bachelier au moins[7]

2° être porteur d'un titre pédagogique[8];

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 ;

5° Avoir obtenu au minimum 3 modules de formations directions ;

6° avoir exercé la fonction de directeur d'école à titre temporaire ou en remplacement, dans l'enseignement fondamental subventionné est un plus.

Les candidats reconnus comme éligibles à une fonction de directeur par la Commission de valorisation de l'expérience dans l'enseignement[9] 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.

O Il s'agit d'un second appel et le PO n'a pas reçu de candidature valable après un premier appel (la condition d'ancienneté de 3 ans n'est plus à remplir) :

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° être porteur d'un titre du niveau supérieur du 1er degré au moins[7] ;

6° être porteur d'un titre pédagogique[8] ;

7° avoir répondu à l'appel à candidatures.

! Les conditions 5° et 6° ne doivent pas être remplies si la Commission de valorisation de l'expérience dans l'enseignement a reconnu le candidat comme éligible à une fonction de directeur.

---

[6] Cocher le type d'appel.

[7] 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 1er 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

[8] 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.

[9] Commission visée à l'article 29 du décret du 2 février 2007 précité

ADMINISTRATION COMMUNALE DE MOMIGNIES

Annexe à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française portant exécution de l'article 5, §1er du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement

PROFIL DE FONCTION-TYPE DU DIRECTEUR D'ECOLE

Caractéristiques de l'établissement scolaire et besoins spécifiques liés au projet éducatif et pédagogique

L'Ecole Communale Fondamentale de Momignies, située Place Yvon Paul 17 à 6591 MACON, comprend 4 implantations, dont deux en encadrement différencié :

- Implantation de Macon, Place Yvon Paul 17 à 6591 MACON ;
- Implantation de Monceau-Imbrechies, Rue du Village 11 à 6592 MONCEAU-IMBRECHIES ;
- Implantation de Macquenoise, Place de l'Eglise 6 à 6593 MACQUENOISE ;
- Implantation de Beauwelz, Rue de la Fortelle 27 à 6594 BEAUWELZ.

Dans ces implantations est dispensé l'enseignement maternel et primaire.

Au 15 janvier 2026, 202 sont inscrits à l'Ecole Communale Fondamentale de Momignies (75 en maternelle et 127 en primaire).

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 qu'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. 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 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 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 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.

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 avec l'accord du PO.
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. Le directeur avec le PO veille au bien-être des équipes éducatives et organise les rencontres nécessaires pour le maintien de la sérénité, la quiétude dans l'établissement scolaire.
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 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° 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, et s'il échet, des parents et des agents du Centre psychomédico-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 et les réseaux sociaux, dans les limites des délégations qui lui ont été données.
3. Le directeur construit des dispositifs de communication entre les acteurs de l'école et avec les partenaires de l'écoles.
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.

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 auto-évalue régulièrement son fonctionnement professionnel et en tire de nouvelles lignes d'action ou de comportement.

Liste des compétences attendues

1° En ce qui concerne 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 prioriser les actions à mener.
10. Savoir échanger, négocier et convaincre dans le respect de ses interlocuteurs.

11. Maîtriser les techniques de la communication tant orale qu'écrite.
12. Faire preuve d'assertivité.
13. Savoir prendre du recul par rapport aux événements et prioriser ses propres activités.
14. Savoir penser de manière innovante en apportant des idées novatrices et créatives.
15. Faire preuve de maîtrise de soi, savoir gérer son stress et ses émotions.
16. Être capable d'observer le devoir de réserve.
17. Effectuer le remplacement des instituteurs absents, lorsque ceux-ci ne peuvent être remplacés.

2° En ce qui concerne 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.

Les compétences comportementales et techniques sont assorties d'indicateurs de maîtrise, (article 3 de l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté Française du 24 avril 2019). Ces indicateurs déterminent, pour chaque compétence, le niveau de maîtrise attendu tant au moment de l'entrée en fonction, et donc lors de l'entretien des candidats par la commission de sélection, qu'en cours d'exercice de la fonction.
Niveau de maîtrise :
Aptitude à acquérir une compétence non maîtrisée (A) – Maîtrise élémentaire (B) – Maîtrise intermédiaire (C) – Maîtrise avancée (D).

Voir annexe.

Sélection des candidats
La sélection des candidats se fera sur base d'un entretien oral.

Points attribués à cet entretien : (ou critère pour l'entretien oral) :
- Qualité de l'expression orale : 10 points ;
- Présentation et motivation : 20 points ;
- Questions permettant d'attester du niveau de maîtrise attendu des compétences comportementales et techniques : 70 points.

LISTE DES COMPETENCES COMPORTEMENTALES ET TECHNIQUES – NIVEAU DE MAITRISE
ENTRETIEN ORAL 1ER AVRIL 2026 - TROISIEME EVALUATION

Compétences	À l'entrée en fonction (niveau souhaité)	En cours de carrière
	Niveau de maîtrise	
	Aptitude à acquérir une compétence non maîtrisée (A) – Maîtrise élémentaire (B) – Maîtrise intermédiaire (C) – Maîtrise avancée (D)	
Compétences comportementales		
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	C
Être capable de fédérer des équipes autour de projets communs et de gérer des projets collectifs.	C	C
Être capable d'accompagner le changement.	C	C
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	C
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	C
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
Connaître les missions prioritaires et particulières définies pour le système éducatif de la Communauté française, ses enjeux pédagogiques et éducatifs et y adhérer.	C	C
Adhérer aux projets éducatif et pédagogique de son pouvoir organisateur et être à même de les porter loyalement.	C	C
Être capable de prioriser les actions à mener.	C	C
Savoir échanger, négocier et convaincre dans le respect de ses interlocuteurs.	C	C
Maîtriser les techniques de la communication tant orale qu'écrite.	C	C

Faire preuve d'assertivité.	C	C
Savoir prendre du recul par rapport aux événements et prioriser ses propres activités.	C	C
Savoir penser de manière innovante en apportant des idées novatrices et créatives.	C	C
Faire preuve de maîtrise de soi, savoir gérer son stress et ses émotions.	C	C
Être capable d'observer le devoir de réserve.	D	D
Effectuer le remplacement des instituteurs absents, lorsque ceux-ci ne peuvent être remplacés.	C	C
Compétences techniques		
Avoir la capacité de lire et comprendre un texte juridique.	C	C
Disposer de compétences pédagogiques et montrer un intérêt pour la recherche en éducation adaptée au niveau d'enseignement concerné.	C	C
Être capable de gérer des réunions.	C	C
Être capable de gérer des conflits.	C	C
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.	C	C
Avoir des compétences de gestion des ressources financières et des infrastructures de l'école.	C	C