



Statut des directeurs: l'Arlésienne?

DES MISSIONS NOMBREUSES

Dans les enseignements fondamental, secondaire et de promotion sociale - auxquels s'applique le décret -, le directeur met en œuvre au sein de l'établissement le projet pédagogique de son pouvoir organisateur dans le cadre de la politique éducative de la Communauté française. Ses missions sont d'ordre relationnel, administratif, matériel, financier, pédagogique et éducatif. Il pilote le projet d'établissement et veille à l'actualiser. Avant de recruter un directeur, le PO consulte le conseil d'entreprise ou l'instance de concertation locale sur le profil de la fonction à pourvoir. Il arrête ensuite ce profil, qui servira de base à l'appel à candidatures et à la lettre de mission (*voir ci-après*).

DES DIRECTEURS FORMÉS

Pour se préparer à leur fonction, une formation sera organisée. Celle-ci comporte un volet inter-réseaux (60h) et un autre spécifique au réseau (60h). Ces formations sont certifiées... ou non (les candidats sont admis ou refusés). Une partie de la formation est suivie avant l'admission au stage, l'autre partie doit l'être avant nomination.

Il avait déjà suscité de nombreuses concertations en 2003, voire des manifestations. Faute d'accord, il avait été remis à plus tard.

Le statut des directeurs fait à nouveau l'objet d'un projet de décret qui devrait aboutir prochainement... Si tout va bien!

MARIE-NOËLLE LOVENFOSSE, BRIGITTE GERARD ET FRANÇOIS TEFNIN

Dans l'enseignement catholique, ces dispositions confirment des pratiques de formation déjà mises en place depuis de nombreuses années à l'intention des futurs ou des jeunes directeurs, même s'il faudra tenir compte de nouvelles contraintes d'organisation.

UNE LETTRE DE MISSION

À son entrée en fonction, le directeur reçoit du pouvoir organisateur une lettre de mission. Celle-ci a pour objet de spécifier les missions du directeur, les priorités qui lui sont assignées et les délégations que lui confie le PO. Préalablement à sa rédaction, elle fait aussi l'objet d'une consultation du conseil d'entreprise ou de l'organe de concertation locale. Elle a une durée

de vie de 6 ans et peut être adaptée, notamment en fonction des besoins de l'établissement.

ÉVALUATION

Après la 1^{re} année de stage, le PO procède à une évaluation fondée notamment sur l'exécution de la lettre de mission. Une mention "favorable, réservée ou défavorable" en découle. Le directeur sera nommé après obtention d'une mention "favorable" à la fin de la 2^e année. Tous les 5 ans, chaque directeur fait l'objet d'une évaluation par le pouvoir organisateur. En référence à la lettre de mission, l'évaluation s'inscrit dans une optique "formative". Le PO et le directeur conviennent ensemble des améliorations à apporter. ■

SPÉCIFICITÉ

"Dans l'enseignement de promotion sociale, explique Gérard BOUILLOT, Secrétaire général de la Fédération de l'Enseignement de Promotion Sociale Catholique, les conditions de recrutement des directeurs sont les mêmes que pour les autres niveaux d'enseignement. Mais les pratiques sont quelque peu différentes. D'une part, chez nous, les enseignants nommés définitivement en fonction principale complète ne sont pas nombreux et, d'autre part, la proximité avec le monde du travail pousse à recruter des personnes venant des milieux professionnels. Il arrive aussi qu'on confie la direction d'une école à un candidat issu du personnel auxiliaire d'éducation. Nous comptons sur l'engagement du gouvernement à revoir son texte trop restrictif. Cela nous évitera de vivre en vase clos ou de laisser des postes inoccupés faute de candidats issus de l'enseignement".

qu'attendre d'une lettre de mission?

La lettre de mission est un des éléments du statut des directeurs. Qu'en attendre? La question est posée à deux présidents de PO et à deux directeurs.

■ **Pierre DUFOUR**, président de PO d'écoles fondamentales et secondaires:

"L'engagement d'un directeur est un des actes importants du PO, car il sera de manière permanente son bras droit dans l'école. Il y a lieu de bien le choisir et de bien définir la répartition des responsabilités. Cela dépend fortement du contexte dans lequel on se trouve, des besoins particuliers de l'école. Il faut se mettre d'accord avec ce directeur sur la manière dont il va travailler et dont il rendra compte au PO. Cela me semble être quelque chose de positif. Les écoles de notre réseau travaillent en référence à l'évangile, mais le projet éducatif des établissements a un certain nombre de particularités, que l'on peut montrer dans la lettre de mission".

■ **Gérard DEFFRENNES**, président de PO d'écoles fondamentales et secondaires:

"La lettre de mission permet de clarifier et de préciser les relations entre le directeur et le PO. Elle doit rester une prolongation de l'acte contractuel entre les deux parties, sans intervention d'une instance de concertation locale ou d'organes extérieurs. La lettre de mission doit se focaliser sur des objectifs particuliers et propres à chaque établissement, que le directeur aura comme responsabilité de réaliser dans les délais convenus. Elle doit être claire et précise, en vue d'éviter toute querelle d'interprétation et de donner naissance à des litiges. La relation de confiance est capitale dans les rapports qui lient le directeur à son PO. Dès lors, il paraît normal que la constitution de la lettre de mission fasse l'objet d'une concertation entre les deux parties, sans pour cela diminuer l'autorité du PO. Il faut donc que la lettre de mission apporte un plus et non une nouvelle contrainte et lourdeur administrative".

■ **Jean-Pierre MERVILLE**, président du Collège des directeurs (enseignement fondamental):

"La lettre de mission est l'une des avancées les plus significatives du décret; elle constitue la contractualisation explicite des relations entre le PO et sa direction. J'y vois un outil de gestion, du management de l'école, extrêmement adaptable aux situations de terrain précises. La lettre de mission précisera, dans toutes les têtes, le projet que l'école veut voir mener. Par ailleurs, qu'il y ait consultation des enseignants avant, c'est évidemment le bon sens; le PO et la direction ne vont pas faire ça dans leur coin, sans s'occuper du reste de l'école!".

■ **André COBBAERT**, président de la Fédération des associations de directeurs (enseignement secondaire):

"On peut attendre une clarification des mandats, dans les différents domaines. Quelle est l'étendue des tâches et des responsabilités du directeur, y compris vis-à-vis de ses personnels? C'est assez positif. Cela n'apporte peut-être pas grand-chose dans certains PO où les tâches sont déjà spécifiées. C'est surtout difficile pour les jeunes directeurs... Ceux qui commencent ne mesurent pas toujours l'étendue des tâches; peut-être que pour eux, il est important d'avoir une lettre de mission. Aujourd'hui, la diversité des tâches de l'école est énorme, et les PO ne s'en rendent pas toujours compte. Donc, c'est bien qu'ils se penchent sur la question, qu'ils fassent l'audit de tout ce qu'il faut faire dans une école et de tout ce qu'ils demandent à un directeur. Mais cela doit rester un avenant au contrat du directeur et de son PO. J'ai, par contre, toujours réagi quand on veut se servir de la lettre de mission comme un moyen d'évaluation du directeur. Cela peut le fragiliser. L'évaluation doit se faire par le PO". ■

UFAPEC: 50 ANS ET DES DÉFIS ACTUELS

En tant que mouvement parental, l'UFAPEC¹ s'efforce de relever 5 défis:

1. **Défendre toute la liberté d'enseignement.** C'est-à-dire autant la liberté de **choix des parents** que celle d'**organiser l'école**. L'une et l'autre sont menacées sous divers prétextes. L'enseignement catholique est un bon exemple d'usage judicieux de cette liberté.

2. **Développer le meilleur rapport possible** entre les parents et l'école, et y sensibiliser tous les acteurs de l'éducation.

3. **Réajuster son action** en regard de l'**engagement parental actuel**. Les parents d'aujourd'hui, **coincés** dans un labyrinthe d'horaires et de charges, semblent moins disponibles dans la sphère scolaire *stricto sensu*. Ils participent pourtant d'une **autre façon** à la construction d'un avenir pour leurs enfants en s'intéressant à des **problèmes qui sortent des murs de l'école**. Cette **participation plus transversale** est riche et utile. L'UFAPEC estime important d'**adapter son action** - liée à l'école - à un champ qui la dépasse ou l'élargit. Comment? En **inventant de nouvelles manières de mobiliser les parents** et en développant des **partenariats périphériques** à l'école.

4. Insérer son action dans la **société chrétienne actuelle**. Elle défend le souci des écoles catholiques d'**informer** et d'**éveiller** les jeunes à la dimension religieuse, en étant au diapason avec les réalités d'une société chrétienne résolument **moderne**: loin de tout endoctrinement, l'école catholique a pour mission de **proposer** une piste spirituelle, d'**aider** à faire des choix de vie, d'**informer** et d'**éveiller** à une valeur absolument nécessaire dans la société d'aujourd'hui: l'**amour**. En ce sens, l'école catholique a pour rôle d'"annoncer une bonne nouvelle" et de témoigner de l'**actualité** de l'Évangile.

5. Optimiser l'**efficacité de l'école**: chaque jeune mérite de terminer son parcours scolaire avec des **acquis solides**. Il faut donc lutter pour une école de qualité et multiculturelle, *a fortiori* pour les moins favorisés. Il est indispensable que **toutes** les écoles soient bonnes. Il faut favoriser l'école de proximité... et offrir le meilleur écho possible à la conviction que chaque enfant est unique.

LÉOPOLD DE CALLATAY

1. Union des Fédérations d'Associations de Parents de l'Enseignement Catholique - www.ufapec.be