
POUR UN ENTRETIEN DE RECRUTEMENT DE CHEF D'ETABLISSEMENT.

AU PREALABLE

Avoir établi les grands traits du profil recherché compte tenu de l'état des lieux de l'établissement (situation pastorale, relationnelle, pédagogique, administrative, financière)

Bien lire la lettre de motivation et le curriculum vitae. Souligner les points qui vous paraissent importants, ceux qui ont besoin d'être éclaircis et noter les points non abordés.

S'assurer que le candidat a bien la qualification pour être Chef d'établissement.

1- Demander au candidat de présenter son CV et sa lettre de motivation et poser les questions qui découlent de cette présentation :

- Son itinéraire professionnel, sa situation familiale
- Ses motivations
- Pourquoi le choix d'un poste dans l'Enseignement catholique ? Pourquoi l'établissement concerné ?
- Pourquoi un établissement sous tutelle congréganiste ?
- Pourquoi cette tutelle ?

2- Projet éducatif du réseau congréganiste et de l'établissement

Le connaît-il ou non ?

- Si oui, quels sont les points qu'il a retenus ?
- Si non, lui en faire la présentation.

3- Le projet personnel

- Motivations premières... (choix premiers)
- Motivation pour devenir chef d'établissement : ses convictions profondes ?
- Représentation personnelle du métier, de la mission, du service... A-t-il été sollicité par son Chef d'établissement ou un autre responsable ? Est-ce un plan de carrière, une ambition personnelle ? Repérer comment apparaît la notion de service dans son discours. Ce même discours laisse-t-il percevoir un souci éducatif et pastoral ?
- Repérer ses qualités personnelles :
Présentation générale, attitude, capacité d'analyse, de synthèse, curiosité, créativité, ouverture d'esprit, maturité, équilibre, spontanéité, dynamisme, disponibilité, confiance en soi, indépendance, insertion dans la vie sociale et associative, mobilité

4 - Quel est son type de « management » ?

- Quel style d'animation et de relation envisage-t-il avec l'équipe de direction, la communauté éducative, les jeunes, le Président d'OGEC, les parents ?
- Comment envisage-t-il ses relations extérieures : Direction diocésaine, Rectorat, Mairie, autres établissements ?
- Tout spécialement quel travail en équipe a-t-il réalisé jusqu'à maintenant ?
- Repérer ses compétences relationnelles et les caractéristiques de son management : Ecoute, capacité à convaincre – négocier innover, diplomatie, animation d'équipe, rigueur, organisation, anticipation, délégation, transparence, adaptabilité...

5- Quelle place donne-t-il à la formation continue des personnels ?

- Comment envisage-t-il le plan de formation de l'établissement ?

6- Comment voit-il sa mission de chef d'établissement catholique ?**Dialogue sur la mission d'Eglise confiée par la Tutelle**

(Se référer à la fiche Lettre de mission 5010 U)

- Lui expliciter ce qu'est cette « mission » qui découle de sa vocation de baptisé.
- Quelles sont ses convictions chrétiennes et sa sensibilité pastorale... ? Comment conçoit-il sa mission de chef d'établissement, mission d'Eglise, avec toutes les responsabilités qui en découlent ?
- Comment envisage-t-il sa responsabilité pastorale dans l'établissement ? Quelle est son expérience en animation pastorale ? La ou les personnes susceptibles de donner une recommandation ...

7- D'après lui, quels sont ses points forts ?**Et les points qui lui semblent plus fragiles ?****8- Qu'attend-il de la tutelle ?**

Puis lui présenter :

- le réseau congréganiste et la vie qui l'anime
- la lettre de mission qu'il va recevoir
- l'accompagnement qu'il va avoir et la personne qui va l'assurer
- le fonctionnement de la tutelle, les formations proposées aux chefs d'établissement, à l'équipe éducative, la visite de tutelle ...

9- Présentation de l'établissement par la tutelle :

- les points forts
- les points faibles
- les besoins
- la situation de l'immobilier
- les projets éventuels

10- En fin d'entretien : le salaire.

- Demander à voir les fiches de paye actuelles de l'Etat et/ou de l'OGEC.
- Présenter le Statut du chef d'établissement et la grille salariale (à respecter).
- Sa situation par rapport à l'évaluation triennale
- Éventuellement logement de fonction ... (Bien tenir compte du Statut du Chef d'établissement)

Remarque : Est-ce la tutelle qui a abordé en fin d'entretien la question « salaire » ou bien le candidat l'a-t-il déjà abordée ?

Mai 2012