



Collège Henri Dheurle  
9 rue Pierre de Coubertin  
33260 LA TESTE DE BUCH  
Tél : 05 57 52 55 20  
Fax : 05 56 66 89 57

## CONSEIL D'ADMINISTRATION

ANNEE SCOLAIRE 2020-2021

### PROCES-VERBAL

SEANCE N° 4       ORDINAIRE       EXTRAORDINAIRE

La séance s'est déroulée en visio-conférence ZOOM

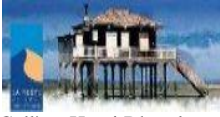
Lundi 31 Mai de 17 h 30 à 20h30

Date de convocation : 21 Mai 2021

Quorum : 13

Nombre de membres présents : 21 présents à 17h30

Président : M. FROESCHEL, Principal



Collège Henri Dheurle  
9 rue Pierre de Coubertin  
33260 LA TESTE DE BUCH  
Tél : 05 57 52 55 20

Année scolaire 2020 – 2021

**Conseil d'administration n°3 du 31 mai 2021 en Distanciel**

QUORUM: 13

<b>M. FROESCHEL Guillaume</b>	x		
<b>Mme BERNADET Marie</b>	x		
<b>M. JOUX Philippe</b>	excusé		
<b>M. THIBAUT Francis</b>	absent		
<b>Mme SECQUES Geneviève</b>	x		
<b>Mme GROZ-DUPUCH Carole</b>	x	Mme GODFROY Stéphanie	
<b>Mme HIRIGOYENBERRY Sophie</b>	excusée	M. RAT Geoffroy	x
<b>M. PASTOUREAU Bruno</b>	x	M. BARET Christophe	
<b>M. DELIGEY David</b>	x	M. ORNON Stéphane	
<b>Mme BUSSAC Fabienne</b>	x	Mme SOURGET Christelle	
<b>Mme O'DRISCOLL Brigitte</b>	x	Mme SEGONZAC Gabrielle	
<b>Mme PINHEIRO Maria</b>	X		
<b>Mme JOURNET Danièle</b>	x	Mme AZEVEDO Fatima	
<b>Mme ZELSKI Sonia</b>	x	Mme POSADA Rose	
<b>Mme BELLOCQ Geneviève</b>	excusée	Mme LUIS COSTA REGO Paula	
<b>Mme ROUFFARTE Stéphanie</b>	excusée	Mme PRATS Nelly	x
<b>M. BOUYROUX Nicolas</b>	x	Mme MOUSSE Alexa	
<b>M.VERGNES Bruno</b>		Mme POUCHAN Valérie	
<b>Mme PRISCA Nathalie</b>	x	Mme PICARD Laure	
<b>Mme RUE Laetitia</b>	excusée	M. GOMEZ J	x
<b>M. PERLMUTTER Jean-Luc</b>	x	Mme CHARPENTIER Laurence	
<b>Mme DESMARTIN Valérie</b>	x	Mme DEYRES Aline	
<b>M. BRETON Louis</b>	x		
<b>Mlle CAVALIÉ Julie</b>	x	Mlle PRIVAT Jade	
<b>M. CHICHIGNOUD Bruno</b>	x	M. SIMON Enzo	

21 présents, invitée : Madame Hélène ROCHARD, IA-IPR d'anglais, rapportrice pour le trinôme en charge de l'évaluation

L'ordre du jour est le suivant

1. Approbation de l'ordre du jour
2. AFFAIRES RELATIVES AU FONCTIONNEMENT DE L'ETABLISSEMENT :  
(info) - Présentation du pré rapport d'autoévaluation de l'établissement  
(vote)- RI 2021-2022
3. Questions diverses
  - Enseignants
    - Qu'en est-il du retour à la normale dans le fonctionnement de l'établissement

Le Président

Guillaume Froeschel

1. Approbation de l'ordre du jour

Votants : 21	Contre : 0	Abstentions : 0	Pour : 21
--------------	------------	-----------------	-----------

2. AFFAIRES RELATIVES AU FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT :

(info) - Présentation du pré rapport d'autoévaluation de l'établissement par Madame Hélène Rochard

Ce premier point de l'ordre du jour est ouvert à tous les membres de la communauté et non aux seuls membres du CA.

### Description du déroulé de l'évaluation externe

*Le présent rapport est l'aboutissement de l'évaluation externe conduite dans le cadre fixé par le Conseil de l'évaluation de l'École, en application de la loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019, par les trois évaluateurs externes nommés par Mme La Rectrice : Mme Isabelle COENE, cheffe de division ; M. Silvio DE OLIVEIRA, principal ; Mme Hélène ROCHARD, IA-IPR.*

*Cette évaluation a pour finalité « l'amélioration, dans l'établissement, du service public d'enseignement scolaire, de la qualité des apprentissages des élèves, de leurs parcours de formation et d'insertion professionnelle, de leur réussite éducative et de leur vie dans l'établissement. Elle a pour but d'améliorer, pour l'ensemble de la communauté éducative et de ses acteurs, les conditions de réussite collective, d'exercice des différents métiers et de bien-être dans l'établissement ».*

*Le collège Henri Dheurle compte 784 élèves répartis dans 26 divisions. Il est tête de PIAL et compte un dispositif ULIS. Dans un premier temps, l'établissement a mis en place un groupe de pilotage et a procédé à une auto-évaluation qui a mobilisé l'ensemble des acteurs du collège (équipe de direction, personnels enseignants et non-enseignants, élèves, parents) autour d'une démarche d'enquête. Celle-ci a interrogé les quatre grands domaines préconisés par le CEE : les apprentissages et les parcours, le climat scolaire et le bien-être des élèves, l'organisation et le fonctionnement de l'établissement, la place de l'établissement dans son environnement partenarial.*

*Partant du diagnostic, l'établissement a ensuite proposé des orientations stratégiques et un plan d'actions formalisés au sein d'un rapport d'auto-évaluation reçu le 19 mars 2021 par le trinôme d'évaluateurs externes.*

*Ce rapport d'auto-évaluation a été étudié par trinôme d'évaluateurs externes le 26 mars 2021, et a permis de dégager une problématique générale qui a fourni le fil directeur pour conduire les échanges ultérieurs avec les différents acteurs.*

*Le trinôme et l'équipe de direction composée de M.FROESCHEL, principal du collège et de Mme BERNADET, principale adjointe, ont arrêté ensemble un calendrier et une organisation pour les deux journées de visite en établissement les 3 et 4 mai 2021.*

*Ces deux jours sur site ont ainsi permis :*

- d'observer des situations de classe (séances d'AP, séances « Devoirs Faits », situation de classe ordinaire)
- d'observer des écrits professionnels collectifs : bilans périodiques et bilans trimestriels, compte-rendu de réunions (CA, conseil de cycle), ordres du jour (Conseil pédagogique), documents de suivi (cellule de veille), documents-cadre de l'établissement (contrat d'objectif 2017-2021, projet d'établissement 2016-2020, contrat avec la collectivité territoriale), rapport annuel de fonctionnement, bilan du contrat d'objectif 2019 conclu avec le département, règlement intérieur.
- d'organiser des temps d'échanges avec les personnels et partenaires (équipe de direction, vie scolaire, santé et social, agents, équipes enseignantes, élèves, partenaires du collège, parents d'élèves), selon les quatre grands domaines définis par le CEE.

*Comme le précise le Conseil de l'Évaluation de l'École, « l'évaluation de l'établissement doit permettre d'actualiser ou de renouveler le projet d'établissement ; les conclusions des travaux menés pourront tenir lieu de projet d'établissement si l'établissement le souhaite ».*

### Points forts de l'établissement

#### Domaine 1 – Les apprentissages et les parcours des élèves, l'enseignement

Acquis scolaires, résultats, poursuite d'études des élèves et équité / Choix pédagogiques, enseignements et apprentissages / Personnalisation des parcours, orientation / Pratiques dans un contexte dégradé ou de crise

##### Choix pédagogiques, enseignements et apprentissages

- Des élèves et des enseignants qui expriment globalement une satisfaction dans leur maîtrise des outils numériques. Si Pronote® est le logiciel métier de vie scolaire et de gestion des compétences le plus utilisé, l'établissement possède également un site web et un blog qui permettent une forme de communication vers l'extérieur. L'établissement possède un historique de dépôts de cours à destination des élèves sur une plateforme dédiée (« mes cours en ligne »). Des ateliers PIX sont mis en place à destination des élèves de 3°
- Des actions ciblées qui recueillent l'unanimité (action sur la fluence en 6°)
- Des projets culturels et citoyens reconnus : projet pluridisciplinaire autour du devoir de mémoire, plusieurs projet EDD notamment en lien avec le Parc Naturel Marin, projet de développement de la compétence orale (18h/année) dans le cadre de la préparation du DNB.
- Des « classes à thème » en 6° qui participent de l'image de l'EPLÉ à l'entrée au collège, avec un bon investissement des équipes.

##### Personnalisation des parcours, orientation

- Des équipes explicitement informées des indicateurs clés de l'établissement en matière de réussite de leurs élèves et sont donc conscientes des domaines de réussite (résultats aux évaluations nationales et au DNB, notamment pour les CSP les plus favorisées) et des moins-values (SCCC, difficultés à réduire les écarts de performance entre CSP, sur-orientation en voie professionnelle)
- Une bonne prise en charge des élèves en situation de handicap, avec une ULIS dynamique et force de proposition, dotée d'une réelle capacité à individualiser les conditions d'inclusion (jusqu'à 24h sur 26h hebdomadaires en inclusion pour certains élèves), et des accompagnants AESH investis et attentifs. Des enseignants ouverts et non rétifs à l'inclusion.
- Une organisation des temps d'accompagnement formalisée dans les EDT : Devoirs faits, travail de groupe, demi-heure de vie de classe hebdomadaire.
- Une cellule de veille / GPDS qui se réunit très régulièrement et a construit un outil de suivi des élèves qui donne globalement satisfaction
- Un milieu associatif actif qui œuvre aux côtés de l'établissement dans sa mission de lutte contre le décrochage scolaire (cf. missions de prévention spécialisée de l'association Passerel et de Camina Prado)
- Une formation au BIA appréciée et enrichissant l'offre de formation de l'EPLÉ.

- Une stabilité des équipes et un bon investissement des professeurs principaux.

## **Domaine 2 – La vie et le bien-être de l'élève, le climat scolaire**

*Climat scolaire et bien-être à l'école/ Continuité, complémentarité des apprentissages et règles de vie/ Temps et espaces scolaires / Inclusion scolaire et équité*

### **Climat scolaire et bien-être à l'école**

- De l'avis des élèves et des équipes éducatives l'établissement offre un cadre de vie agréable.
- Il est bien implanté géographiquement et dispose de grands espaces de vie commune.
- Un grand préau fermé, autour duquel se distribuent les locaux administratifs, les locaux des personnels de santé et sociaux ainsi que de la vie scolaire facilite la communication entre services et contribue à la qualité de la vie quotidienne de la communauté scolaire dans son ensemble.
- Les locaux de l'infirmière sont bien équipés et son espace d'attente à l'abri des regards est un gage de confiance pour les élèves.
- L'établissement est bien sécurisé par un système de double portail et par un grand garage à vélo protégé dans l'enceinte.
- L'entretien des locaux et des espaces verts est optimal.

### **Continuité, complémentarité des apprentissages et règles de vie**

- Les locaux de la vie scolaire sont implantés à proximité immédiate du portail d'entrée ce qui facilite l'accueil des élèves et des familles. L'espace de restauration est situé juste en face.
- L'équipe de vie scolaire est très mobilisée autour des élèves et du respect des règles de vie en communauté. Une dynamique collective des adultes vise à maintenir une bienveillance à l'égard des élèves, sans manquer de fermeté.
- Des actions de prévention aux usages des réseaux sociaux et de l'internet sont menées par des partenaires extérieurs.
- Le règlement intérieur a fait l'objet d'une réécriture récente après un travail en commission de la communauté éducative.
- Le GPDS se réunit tous les quinze jours pour suivre et étudier les situations d'élèves en difficulté.

### **Temps et espaces scolaires, inclusion scolaire et équité**

- Les élèves et les familles ne relèvent pas de difficultés particulières sur la composition des emplois du temps et le dispositif d'aide aux devoirs est inclus pendant les temps de permanence.
- Des outils numériques sont à disposition dans la plupart des salles de classe. Une salle de cours est attribuée à chaque classe ce qui améliore la cohésion du groupe, évite une circulation importante d'élèves entre les cours et responsabilise les élèves sur la propreté de leur salle.
- Le dispositif ULIS est bien intégré à la vie de l'établissement et dispose d'une salle de classe dédiée bien équipée.
- A l'initiative d'un petit groupe d'enseignants une terrasse en bois a été construite afin de d'aménager un espace convivial extérieur directement accessible depuis la salle des professeurs.

## **Domaine 3 – Les acteurs, la stratégie et le fonctionnement de l'établissement**

*Orientations stratégiques de l'établissement, projet de l'établissement et contrat d'objectifs / Fonctionnement des instances de l'établissement au service des politiques d'éducation / GRH/ développement professionnel des personnels*

### **Orientations stratégiques de l'établissement, fonctionnement des instances**

- Des acteurs qui expriment globalement un plaisir à venir dans l'établissement. En témoigne le peu de mouvement sur ces dernières années. Des personnels inscrits depuis longtemps dans la vie du Bassin d'Arcachon et des équipes assez stables.
- Des instances institutionnelles qui fonctionnent régulièrement où les différentes catégories de personnels sont représentées, peuvent s'exprimer et participer à la vie de l'établissement.
- Une situation financière confortable qui permet d'envisager des actions de rénovation et des investissements nouveaux dans l'établissement.

### **GRH/Développement professionnel des personnels**

- Une excellente perception par tous les acteurs de la communauté éducative (élèves, enseignants, parents, personnels) du rôle de la vie scolaire.
- Une très bonne perception également du travail et du rôle des agents. Des locaux bien entretenus, aérés, des espaces de détente appropriés qui donnent une image apaisée de l'établissement.
- Une identification précise des acteurs de l'établissement, tant sur le plan géographique (organisation facilitante des locaux) que professionnel (personnels stables et anciens dans la structure).

## **Domaine 4 – L'établissement dans son environnement institutionnel et partenarial**

### **Environnement institutionnel**

- La liaison école-collège est en place et donne satisfaction. Les échanges sont réguliers et permettent des travaux transversaux entre les structures. La situation sanitaire actuelle a cependant freiné les actions en cours.
- L'investissement des parents va en s'accroissant et la communication externe, notamment avec l'équipe de direction se fait correctement. La représentation des associations de parents d'élèves en réunions institutionnelles est correcte.
- La mise en place du CLEE (Comité Local Ecole Entreprise) crée une synergie sur le bassin d'Arcachon Sud avec des liaisons étroites entre les différents acteurs (ZAP, CIO, Base de Cazaux) permettant ainsi d'investir pour les élèves le champ de la découverte professionnelle.

### **Environnement partenarial**

- Le collège est bien implanté dans son bassin socio-économique. Les relations avec la mairie sont anciennes et fiables notamment sur le déploiement des activités culturelles et sportives.
- Le collège a un partenariat fort avec le Lycée de la Mer de Gujan-Mestras à la fois pour l'accueil d'élèves en section européenne ou en SSI mais aussi dans le cadre de la voie professionnelle et notamment l'accueil des élèves en prépa-métiers.
- L'équipe de direction a engagé un travail de partenariat avec les associations locales et notamment les acteurs de rue dans le cadre de la lutte contre le décrochage scolaire.

## **Axes de progrès**

## Domaine 1 – Les apprentissages et les parcours des élèves, l'enseignement

Acquis scolaires, résultats, poursuite d'études des élèves et équité / Choix pédagogiques, enseignements et apprentissages / Personnalisation des parcours, orientation / Pratiques dans un contexte dégradé ou de crise  
**Choix pédagogiques, enseignements et apprentissages, personnalisation des parcours, orientation**

- La dispersion des pratiques pédagogiques induit un manque de lisibilité pour les parents et une difficulté à percevoir des repères partagés pour les élèves qui peinent à exprimer ce qui est attendu d'eux en terme de compétences (socle commun de connaissances de compétences et de culture). Le fonctionnement en équipe disciplinaire peine à s'imposer (pas d'outils construits en commun observés, pratiques hétérogènes) et crée, comme certains collègues l'ont exprimé, une forme de solitude et de résignation. Un axe de progrès consisterait à **réinvestir le travail en équipe et en petits collectifs** en organisant plus régulièrement des conseils d'enseignement pour y aborder la question de la **construction d'outils partagés** (outils d'évaluation des compétences construits collectivement/ fiches méthodes/ partage de gestes professionnels/etc.) qui renforceraient les pratiques de chacun, permettraient aux élèves de mieux comprendre ce qui est attendu d'eux en terme de méthodes et d'apprentissages. Ainsi pourrait-on collectivement donner corps à un « **projet AP** » à partir de compétences repérées comme prioritaires par les équipes et répondants aux priorités du projet d'établissement, ou à un « **projet devoirs faits** » qui permettrait de mieux articuler les temps disciplinaires et l'accompagnement au travail personnel ( groupe de pilotage du dispositif ? accord sur les enjeux ? élèves cibles ? outils communs tels que fiches de liaison ou outils méthodologiques ? / régulation du dispositif ? etc. ) et de dépasser les demandes immédiates ( ou leur absence ) des élèves.
  - Sur l'AP, on pourrait par exemple renvoyer à la page Eduscol <https://eduscol.education.fr/269/l-accompagnement-personnalise-au-college>.
  - Sur Devoirs Faits, on pourrait par exemple renvoyer à la page Eduscol relative au séminaire national Devoirs faits <https://eduscol.education.fr/527/seminaire-reussir-au-college-devoirs-faits> . Ces deux pages proposent de nombreuses ressources.
- On perçoit une difficulté à rattacher les actions et projets existants aux « parcours » d'apprentissage (avenir, citoyen, PEAC, sport & santé), ce qui induit un manque de visibilité tant pour les acteurs eux-mêmes que pour les partenaires et les élèves. Il s'agirait de **recenser les actions conduites et de les articuler explicitement aux quatre parcours afin de les resituer de manière cohérente dans le paysage éducatif de l'établissement**. Cela permettrait ainsi de mettre au jour les complémentarités entre les actions (par exemple, les diverses actions EDD de l'établissement), de réfléchir à une progressivité des parcours au fil du collège, d'identifier pour chaque parcours les compétences transversales visées ( et donc re-mobilisables et évaluables d'une action à l'autre). La réussite du continuum de formation que constitue le parcours suppose, en effet, que les acquis de chaque projet s'appuient sur ceux des projets précédents et puissent être valorisés dans les projets à venir.
- Il existe une fracture culturelle au sein des équipes entre les tenants d'une évaluation de connaissances, et ceux prônant un mouvement vers une évaluation des compétences. Cette fracture est renforcée – et dans une certaine mesure parasitée – par une représentation de la notation comme ancrée du côté de l'évaluation des connaissances, tandis que l'évaluation sans note serait du côté des compétences. Un axe de progrès collectif consisterait à **organiser une réflexion autour de la question de l'évaluation des apprentissages**, afin de dépasser cette dichotomie de surface, revenir à la définition de « compétence » telle que définie dans le SCCC<sup>1</sup> et peser l'intérêt et le sens de l'évaluation des connaissances au regard de celle des compétences. La formation PAF sur ce thème (formation offre collective collège « **évaluer et réguler les apprentissages** ») serait à cet instar un point de départ précieux.
- Afin de structurer le champ du pilotage pédagogique, il serait envisageable de réaffecter des IMP en direction de missions spécifiques clairement identifiées en lien avec les points supra: référent « ressources numériques » ( mission qui existe déjà mais pourrait être précisée notamment dans le cadre du conseil et de l'accompagnement à la rédaction d'un projet numérique ) ; référent « décrochage scolaire » ( on pourrait gagner à ce que ce ne soit pas la coordinatrice ULIS, afin d'éviter une spécialisation des champs et favoriser l'intéressement de chacun ) qui pourrait représenter ses collègues et participer à la cellule de veille GPDS ; référents « parcours » qui pourraient coordonner et **mettre en synergie les actions avec les apprentissages et l'orientation** ; référent « devoirs faits » qui pourrait piloter le dispositif, proposer des outils fluidifiant le fonctionnement et associer la vie scolaire ; référent « culture » et référent « ERAIE » qui pourraient développer la politique d'ouverture culturelle et internationale de l'établissement et soutenir une démarche de labélisation E3D<sup>2</sup>
- La question de l'orientation reste vive et persistante dans l'établissement (cf. audit conduit en 2011 sur cette thématique). Elle est le point de convergence de plusieurs problématiques vives de l'EPL (régulation et évaluation des apprentissages, choix collectifs et intéressement des équipes via les organes de réflexion de l'EPL, responsabilisation des élèves dans la démocratie scolaire). La tendance à sur-orienter les élèves vers la voie professionnelle, voire à « exfiltrer » – pour reprendre un terme entendu – les élèves vers la 3<sup>e</sup> prépa-métier est prégnante. Les élèves entendus reconnaissent la disponibilité de leurs professeurs principaux et expriment se sentir informés des voies d'orientation possibles, mais ils nourrissent une vision malthusienne de l'orientation et semblent peu en prise avec les enjeux réels d'un choix éclairé. Or, la participation de l'élève au processus d'orientation garantit le caractère personnel de son projet. A ce titre, il s'agit de le former à l'exercice de choix éclairés. C'est en ce sens qu'il est question d'« éducation à l'orientation », comprise comme une « **éducation au choix** » qui doit être reliée directement aux pratiques pédagogiques en classe et à l'encouragement des prises d'initiative des élèves.
  - La **co-construction d'un parcours avenir**, formalisé et communicable<sup>3</sup>, permettrait de penser l'accompagnement au choix d'orientation des élèves, à la fois dans le cadre des projets, des temps d'AP et des heures de vie de classe, mais aussi dans le cadre ordinaire des enseignements disciplinaires ( « éducation au choix » )
  - Des réunions régulières entre PP de 3<sup>e</sup>, psy-EN et équipe de direction permettraient de se tenir informés et de travailler en flux. Ces réunions pourraient réguler par exemple des décisions non souhaitables de substitution du CFG au DNB pour certains élèves.
  - Un **plan de formation des professeurs** sur l'accompagnement à l'orientation permettrait de sécuriser ces derniers, tout en renforçant leurs compétences sur ce domaine (par exemple offre de formation collective PAF « Enseignements disciplinaires et Parcours Avenir », « la construction du projet Avenir » ou « Les nouveaux enjeux d'orientation »).
  - Le CVC (actuellement inexistant), parce qu'il est conçu comme un espace de dialogue et d'échanges avec les élèves membres, doit permettre de donner une place à l'expression et aux propositions des élèves (Lien avec le domaine 3 du SCCC : la formation de la personne et du citoyen). Il est à ce titre un **vecteur fort d'éducation au choix**, d'engagement citoyen et de responsabilisation des élèves dans leurs paroles, dans leurs projets et dans leurs actes. On engagera l'établissement à **mettre en place un CVC** qui viendra soutenir, du point de vue des élèves, l'enclenchement d'une dynamique autour des parcours ( dont le parcours avenir et le

<sup>1</sup> « Une compétence est l'aptitude à mobiliser ses ressources (connaissances, capacités, attitudes) pour accomplir une tâche ou faire face à une situation complexes ou inédites. Compétences et connaissances ne sont ainsi pas en opposition » - Décret du 31 mars 2015, publié au BO du 23 avril 2015.

<sup>2</sup> Voir <https://ent2d.ac-bordeaux.fr/disciplines/edd/e3d/labellisation-academique/>

<sup>3</sup> Cf. article L. 331-7 du Code de l'éducation, [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000037386039/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037386039/)

parcours citoyen), et plus largement participera de la démocratie scolaire, du renforcement du sentiment d'appartenance, et sera un partenaire pour le FSE de l'établissement.

- Les points supra supposent tous immanquablement de **ré-investir pleinement et activement les organes de réflexion pédagogique de l'établissement** : le conseil pédagogique notamment, qui doit être replacé au centre de la vie pédagogique de l'établissement et retrouver son rôle d'instance de réflexion collective, de partage stimulant et d'émulation. Le conseil pédagogique pourra mettre en place des petits groupes de travail qui dégageront des problématiques vives, porteuses et prioritaires pour l'établissement ( par exemple : construire et partager des outils communs pour mieux évaluer les compétences des élèves / bâtir les « parcours éducatifs » dans le cadre d'une démarche de projets/ penser ensemble l'accompagnement des élèves pour réduire les écarts de performance/ etc..) et élaboreront des propositions en s'autorisant l'innovation et l'expérimentation. **C'est le modèle de l'organisation apprenante que l'on aura en tête avec un objectif d'empowerment des acteurs** : lutte collective contre les possibles routines défensives / accord sur un diagnostic partagé qui rend tangibles les enjeux et l'utilité du travail coopératif/ confiance dans les ressources internes de l'établissement et dans les possibilités offertes par les compétences variées de chacun/ accord sur les axes de travail, la méthode, les étapes, les délais, la communication, les modes de régulation/ alternance de co-présence et de sous-groupes de travail avec des échéances claires qui évitent la dissolution de la motivation/ temps de réflexion sur l'action pour faire évoluer le projet/ émergence des besoins de formation pour nourrir et étayer la réflexion et le développement professionnel des acteurs. « Un établissement apprend par changement de l'état de ses connaissances collectives » (Alain Bouvier, L'établissement scolaire apprenant, 2001).
- La question du **développement professionnel des acteurs** est à ce titre un facteur clé : réinvestir les acteurs dans la réflexion pédagogique pourra passer par un engagement dans des tâches concrètes de réflexion et d'analyse de pratiques ordinaires. Un petit groupe d'étude émanant du conseil pédagogique pourrait s'intéresser à ce champ, et proposer l'organisation de temps d'observations de situations de classe et d'analyse de pratiques, à partir de besoins identifiés. Le modèle des constellations du premier degré est à ce titre une possible source d'inspiration. Le modèle du LAAC (« Laboratoire d'Analyse de l'Activité en Classe ») serait aussi une possibilité très intéressante à explorer qui viendrait construire l'identité « apprenante » de l'établissement, et conforterait **la transition d'une collection d'enseignants vers un collectif implanté** ( voir à ce titre la « grille de positionnement des collectifs professionnels »<sup>4</sup> de Ria & Jacq, 2018).

## Domaine 2 – La vie et le bien-être de l'élève, le climat scolaire

Climat scolaire et bien-être à l'école/ Continuité, complémentarité des apprentissages et règles de vie/ Temps et espaces scolaires / Inclusion scolaire et équité

### Climat scolaire et bien-être à l'école

- Si les locaux de la restauration sont plutôt agréables et bien agencés, le contenu de l'assiette en qualité et quantité est nettement perfectible. La commission des menus qui se réunit régulièrement doit être le moteur de ce changement. L'inclusion de représentants d'élèves motivés fait partie d'une piste à étudier. Le changement du chef de cuisine intervenu récemment devrait également y contribuer largement. Il serait possible d'interroger le CD33 sur la formation des cuisiniers, sur les fiches techniques des recettes proposées, sur le besoin de circuit court et sur l'utilisation de produits frais.
- L'établissement qui accueille presque huit cents élèves présente deux problématiques structurelles :
  - une sous-dotation en sanitaires, qui entraîne une sur-fréquentation pendulaire et donc une dégradation des conditions d'hygiène en dépit de l'engagement des personnels d'entretien,
  - la voie d'accès à l'établissement avec une zone commune partagée indistinctement par piétons et vélos est source de confusion et de risques d'accidents.

Sur ces deux points un travail avec les collectivités est nécessaire.

### Continuité, complémentarité des apprentissages et règles de vie

- Les élèves les plus jeunes font remonter des remarques désobligeantes ou sexistes de la part d'élèves plus âgés. Des dégradations et des vols de matériels sont également à déplorer. Si l'équipe de vie scolaire est engagée dans le respect de la discipline et des règles de vie, elle doit être accompagnée pour définir un projet de vie scolaire afin de pallier ces difficultés. Il est nécessaire de donner à tous le sentiment d'appartenance à la communauté du collège et de fédérer les bonnes volontés autour d'un projet motivant. Une action de formation à la médiation entre pairs au sein du conseil de vie collégienne est une des pistes à étudier qui viendra par ailleurs nourrir le parcours citoyen. En effet, ce conseil n'est pas encore réellement investi et cette action pourrait être l'occasion de le dynamiser. Les échanges avec les représentants d'élèves ont été encourageants. Par ailleurs, le conseil d'éducation à la santé et la citoyenneté (CESC) doit également être mobilisé pour participer au projet de vie scolaire autour d'un travail sur l'éducation à la nutrition en lien avec le service de restauration et la nutritionniste du département de la Gironde.

### Temps et espaces scolaires, inclusion scolaire et équité

- Les élèves indiquent mal comprendre parfois le contenu des sanctions, relayant un sentiment d'injustice. Tous ces éléments permettent de dégager deux axes de progrès (nutrition et médiation entre pairs) qui pourraient devenir le contenu d'un projet de vie scolaire, incluant la mobilisation des deux conseils (CVC et CESC) pour engager les élèves à participer activement à la vie de leur établissement et leur faire prendre conscience de l'importance d'être un citoyen ( point à mettre en lien avec le parcours citoyen). La communication autour d'une enquête de climat scolaire chez les élèves pourrait devenir l'élément précurseur à ces travaux autour du projet de vie scolaire.

## Domaine 3 – Les acteurs, la stratégie et le fonctionnement de l'établissement

Orientations stratégiques de l'établissement, projet de l'établissement et contrat d'objectifs / Fonctionnement des instances de l'établissement au service des politiques d'éducation / GRH/ développement professionnel des personnels

### Orientations stratégiques de l'établissement, fonctionnement des instances

- Les axes du projet d'établissement et du contrat d'objectifs demeurent éloignés des préoccupations des équipes. Bien que les éléments principaux (statistiques examens, orientation, etc..) soient régulièrement partagés par l'équipe de direction, les équipes semblent subir les éléments et ne plus y apporter un regard critique. L'équipe de direction est en attente du nouveau projet académique et de la venue du trinôme d'évaluateurs externes pour appuyer sa nouvelle stratégie de pilotage et amorcer une nouvelle dynamique pédagogique incluant toutes les ressources mobilisables. La situation sanitaire de ces derniers mois n'a pas permis de réunions de travail dans ce sens. **Il peut apparaître opportun de décliner le conseil pédagogique en commissions de travail avec production systématique de compte rendus adressés aux membres de la communauté éducative pour recenser les actions, besoins en formation, projets et préparer en amont les différents axes du futur projet d'établissement ou contrat d'objectifs.**
- Les principaux organes décisionnels fonctionnent (conseil d'administration, commission permanente, conseil pédagogique) et témoignent de la volonté de l'équipe de direction d'installer un pilotage partagé. Cependant, l'absence de compte rendus en ce qui concerne notamment le conseil pédagogique ne permet pas de donner une réelle lisibilité aux leviers du pilotage. Le CVC n'est pas activé, le CESC non plus, ce qui ne permet pas aux différents acteurs de s'identifier et de prendre position dans les actions de l'établissement. Les élèves demeurent de fait peu investis, assez peu informés, les familles restent en marge malgré une volonté de réinvestissement au sein du

<sup>4</sup> <http://centre-alain-savary.ens-lyon.fr/CAS/documents/documents-smd/grille-positionnement-clemence-en-pdf>

collège. **Une mobilisation de ces deux instances permettrait de créer du lien entre les différents acteurs, d'impliquer davantage les « usagers » de l'établissement. La production de compte rendus est un levier à la mobilisation des équipes, à la création du sentiment d'appartenance, au ré-engagement.**

- Les moyens alloués à l'établissement (DGH) sont redistribués en fonction des choix portés en équipe, choix clairement identifiés. Nous interrogeons ici l'importance donnée à la classe « bi-langue » qui se poursuit au-delà de la classe de 6<sup>ème</sup>. **Ce choix est très couteux (heures dédiées) pour l'établissement qui prend de nombreuses heures sur sa marge pour faire vivre ce dispositif sur 4 années.** Au-delà de la stratégie d'affichage en établissement tout à fait compréhensible, il convient d'interroger la pertinence du dispositif dans la structure. Le public accueilli, très hétérogène, permettrait légitimement **d'envisager d'autres stratégies.** Des moyens supplémentaires pourraient être dédiés à l'accompagnement personnalisé par exemple ou au renforcement de certains parcours.
- La situation financière de l'établissement, bien que confortable, masque une relation distante entre l'établissement et les services du département. Familles et élèves pointent du doigt la problématique des toilettes, difficiles à entretenir et surtout sous-dimensionnés eu égard au nombre d'élèves. L'établissement se mobilise pour prendre à sa charge de nombreux travaux, dévolus pour partie aux services du département. Parallèlement, le service de restauration souffre d'une image dégradée, familles et élèves se plaignant de la qualité des repas. La perspective d'un nouveau dialogue avec les équipes du conseil départemental paraît pertinente. **Un dialogue de gestion, in situ, pourrait permettre à l'équipe de direction de présenter les difficultés de l'établissement et les perspectives en matière de travaux.** Cela permettrait de développer un calendrier conjoint avec les différentes étapes de référencement, à court, moyen et long terme. En outre, une commission menu est en place et œuvre déjà à recréer du lien entre élèves et service de restauration. **Son élargissement au CESC permettrait de développer des actions en lien avec les familles, l'infirmière, les personnels de vie scolaire, pour améliorer la qualité des repas (cf : « bien vivre, bien manger », label ECOCERT, etc...).** Dans ce contexte, le rôle de l'équipe de direction en appui du gestionnaire est primordial.

#### GRH/Développement professionnel des personnels

- Les différents acteurs internes à l'établissement sont clairement identifiés dans leur sphères respectives. En revanche, la somme des individualités ne forme pas un collectif. Les actions se superposent souvent sans lien entre elles. Le service de vie scolaire donne pleinement satisfaction si l'on en croit les retours de l'ensemble de la communauté éducative. Pourtant, lorsque nous interrogeons les AED, ils se sentent cantonnés à des tâches exclusivement de surveillance, distants des enseignants, dans un rôle d'exécution, peu reconnus. **Le service gagnerait à redonner de la cohérence dans ses actions en proposant une réflexion approfondie débouchant sur la rédaction d'un « projet de vie scolaire ».** Ce projet pourrait interroger les pratiques actuelles, notamment avec le corps enseignant autour des punitions et des sanctions. Le projet pourrait reprendre la notion « d'accompagnement des élèves » en-dehors des heures de classe. Le travail autour de l'animation des périodes en-dehors des heures de cours ainsi que le repositionnement géographique des bureaux pour identifier un pôle « vie scolaire » pourra aussi être interrogé. Les CPE, présents depuis longtemps dans l'établissement doivent impulser une nouvelle dynamique, en repositionnant leur service au sein de la communauté éducative. La prise de recul est nécessaire pour tisser de nouveaux liens et ne pas réduire le fonctionnement de la vie scolaire à la gestion des seules situations d'urgence. **Un travail sur le rôle pédagogique des AED et des CPE peut s'avérer nécessaire en exploitant par exemple la possibilité d'une répartition par niveaux de classe, en lien avec les professeurs principaux, voire une présence de l'AED référent lors des conseils de classe.** La question de la participation des AED au dispositif « devoirs faits » mérite d'être posée. Les CPE doivent en parallèle solliciter l'équipe de direction pour bénéficier **de temps de régulations spécifiques à la vie scolaire,** autres que la réunion de direction, afin d'y traiter des situations importantes. **Une réunion hebdomadaire peut ainsi être instituée, pilotée par les CPE.** Au-delà de la démarche de stratégie participative en lien avec l'équipe de direction, le service vie scolaire doit être force de proposition en trouvant son identité pour permettre **un ré-engagement de ses personnels.**
- La période actuelle a permis de développer des stratégies de communication directes, notamment au travers de l'utilisation de l'outil Pronote. De l'avis de l'ensemble des membres de la communauté éducative, l'outil a apporté une plus-value dans l'établissement en terme de réactivité et de transmission de l'information. Mais si l'outil peut s'avérer utile, l'ensemble des collègues interrogés témoigne d'un manque de communication interne et externe. L'absence de compte rendus des différentes réunions, déjà évoquée, est un frein au sentiment d'adhésion des équipes. Il serait sans doute opportun de **proposer un « hebdo » émanant de l'équipe de direction,** une fois par semaine, retraçant les grandes lignes de la semaine à venir et les dates importantes afin que les équipes se projettent. Parallèlement, le site internet de l'établissement doit être abondé plus régulièrement. Pour ce faire, **des droits pourraient être donnés à d'autres professeurs, à la vie scolaire, à la documentaliste, pour qu'il soit alimenté par plusieurs personnes ressources et ainsi permettre une plus grande implication des différents acteurs.**
- Les équipes sont stables mais installées dans des pratiques routinières. La notion de développement personnel et de formation est peu investie. Des habitudes sont prises, empêchant la prise de recul et l'harmonisation des pratiques. Pour redonner un certain dynamisme, il convient de **solliciter des formations internes d'établissement** sur des enjeux pédagogiques et éducatifs. **Des projets transversaux, au travers des différents parcours (santé, avenir, citoyen...)** impliquant plusieurs personnels mais aussi parents et élèves pourraient voir le jour pour redonner du sens, collectivement. Les chefs de service (CPE, Gestionnaire) doivent proposer régulièrement des **réunions de régulation avec leurs équipes.** Un triple objectif pourrait être assigné à ces réunions : libérer la parole, co-construire des stratégies communes de résolution de problèmes, former les personnels sur des thématiques choisies en équipe en relation avec les besoins de l'établissement.

#### Domaine 4 – L'établissement dans son environnement institutionnel et partenarial

- L'établissement est implanté dans une zone géographique particulière, articulée autour du Bassin d'Arcachon. L'attrait du Bassin a ses revers. Entre modélisation socio-économique étirée (grand écart entre les familles aisées en zone résidentielle qui croisent les situations familiales plus précaires et paupérisées), manque d'ambition des élèves et des familles (ils ne souhaitent pas quitter le Bassin), et une concurrence directe du privé (fuite des élèves en fin de CM2), le collège peine à retrouver une image positive. L'équipe de direction actuelle œuvre cependant dans ce sens en tissant des liens nouveaux et variés (associations de quartiers, éducateurs de rue). **L'établissement gagnerait à rendre les actions plus lisibles, en les recensant, en les présentant, notamment autour du CESC, véritable levier du pilotage en matière de partenariats.** Les différents partenaires pourraient être ainsi clairement identifiés, notamment en direction des équipes pédagogiques et des parents. Les compte rendus de ce comité pourraient être publiés sur le site internet de l'établissement pour donner de la lisibilité aux actions et de la cohérence.
- Bien que les parents soient dans une démarche de réinvestissement, ils éprouvent des difficultés à prendre part à la vie de l'établissement. Au-delà des instances officielles, une ouverture à des conférences/débats sur des thématiques plus larges, en lien par exemple avec les services de mairie, une ouverture au parcours avenir, dans le cadre de l'action « un parent, un métier », un travail avec

les services de police sur les enjeux des abords de l'établissement en y associant les familles , permettraient aux parents de s'identifier à l'établissement. Quelques actions existent déjà (dangers d'internet) mais elle sont isolées. **Un programme d'actions, décliné par niveaux pourrait être formalisé.**

- Le collège occupe une place centrale dans la construction du parcours personnel des élèves. Le partenariat fort avec le lycée de la Mer de Gujan-Mestras ainsi que le forum des métiers organisé dans l'établissement permettent une réelle dynamique pour éduquer les élèves aux choix d'orientation. **Cependant, il est nécessaire de développer une liaison active avec les lycées de secteur, notamment dans la perspective de la 2GT.** Si le travail est mené en vue de la voie professionnelle, il reste à construire pour l'orientation en lycée général. Des réunions entre collègues enseignants du collège et du lycée sont à activer, voire des échanges de pratiques ou de classes dans le cadre de projets innovants. **La réforme du lycée et ses enjeux doit être explicitée dans le cadre d'une liaison renforcée notamment entre les professeurs principaux de 3<sup>ème</sup> et de 2<sup>nde</sup> comme elle peut l'être dans le cadre de liaison école/collège.**
- Les services départementaux sont en dialogue et à l'écoute du collège, notamment pour le suivi RH. En revanche, l'équipe de direction se sent délaissée sur les travaux de restructuration. **Un dialogue doit être renoué pour permettre au collège de reprendre place dans son environnement matériel.** Le CVC et le CESC pourront être des leviers pour acter des propositions construites émanant des usagers de l'établissement à présenter aux services départementaux. Des sollicitations régulières des services sont à maintenir pour l'organisation de visites, in situ. L'appui de photos, vidéos couplé à des écrits hiérarchiques formalisés permettront de mettre en lumière les difficultés matérielles de l'établissement. Un appui des élus locaux pourra être sollicité si nécessaire.

## Recommandations stratégiques en lien avec le rapport d'auto-évaluation

**Comment susciter le ré-engagement de la communauté éducative (personnels enseignants et non enseignants, partenaires, etc.) pour favoriser la réussite de tous les élèves et le développement professionnel de chacun des acteurs ?**

N°	Axes stratégiques	Actions	Processus	Indicateurs
1	<b>Structurer le champ pédagogique pour favoriser la réussite de tous les élèves</b>	Les parcours	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le « parcours avenir » doit notamment être formalisé en donnant du sens au projet personnel de l'élève</li> <li>- formaliser Le parcours citoyen, en lien avec la réflexion sur la responsabilisation des élèves et leur participation active à la vie de l'établissement ( CVC, CESC, délégués, éco-délégués, projet vie scolaire)</li> <li>- mobiliser l'ensemble des acteurs (élèves, enseignants, psy-en, parents en intégrant dans la réflexion des équipes la notion d'éducation au choix.)</li> <li>- penser une progressivité au fil des années (organisation par niveau de classe)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ nombre d'actions conduites, dont actions impliquant partenaires et intervenants multi catégoriels</li> <li>→ taux d'orientation en 2GT</li> <li>→ taux d'orientation en fin de 4°</li> <li>→ suivi de cohorte en lien avec les lycées de secteur</li> <li>→ nombres d'actions projetées à l'initiative des élèves</li> </ul>
		La régulation des apprentissages et l'engagement des équipes sur le travail autour du développement des compétences	<ul style="list-style-type: none"> <li>- engager les équipes dans une réflexion sur la notion de compétences et les mobiliser sur la construction d'outils en commun à l'échelle de l'établissement et à l'échelle des équipes disciplinaires</li> <li>- s'appuyer sur les outils partagés et co-construits pour positionner les élèves</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ nombre de réunions ( CP, conseils d'enseignement, GT) dédiées à la thématique</li> <li>→ évaluation de l'appropriation des outils construits en commun ( par les équipes et par les élèves)</li> <li>→ réduction du nombre d'élèves présentés au CFG</li> <li>→ évolution du rapport contrôle continu/ponctuel</li> <li>→ mise en place d'évaluations communes</li> </ul>
		L'accompagnement personnalisé	<ul style="list-style-type: none"> <li>- formaliser un projet d'AP, avec répartition par niveau en identifiant les compétences à prioriser</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ mesure de la réduction des écarts ( indicateurs APAE)</li> <li>→ positionnement des élèves en fin de cycle</li> <li>→ appui sur un diagnostic objectif pour bâtir le projet d'AP</li> <li>→ réussite au domaine 2 du SCCC (« méthodes et outils pour apprendre »)</li> </ul>
		Devoirs faits	<ul style="list-style-type: none"> <li>- construire un projet « devoirs faits » qui rassemble les différents acteurs autour d'une charte explicitant les objectifs et les modalités de fonctionnement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ nombre d'élèves ayant bénéficié du dispositif ( eu égard aux évaluations de cycle ou diagnostiques)</li> <li>→ - réussite au domaine 2 du SCCC (« méthodes et outils pour apprendre »)</li> </ul>
2	<b>Structurer le champ institutionnel et partenarial pour ré-engager le collectif</b>	Implication de tous les personnels au niveau des instances organisationnelles et participatives (conseil pédagogique, CHS, CVC, CESC, commission menus, FSE, AS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- construire une mémoire par le partage de traces écrites ( CR, bilans, relevés de conclusion..) au niveau des instances pour susciter l'adhésion et donner de la cohérence</li> <li>- développer et fluidifier la communication interne et externe en ayant recours à des outils de partage d'information ( agenda partagé/ « hebdo »/ site internet/ outil pronote)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ nombre de compte-rendus</li> <li>→ utilisation du réseau interne pour partager les documents mémoire.</li> </ul>
		Clarification des actions et projets pour renforcer l'identité de l'établissement	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mobiliser le CESC et le CVC pour impliquer tous les partenaires dans la vie de l'EPL</li> <li>- solliciter les actions de liaison ( écoles-collège/ collège-lycées) pour créer du lien</li> <li>- repenser la stratégie d'attractivité en formulant des choix collectifs forts : pertinence du projet bilangue ? / « classes à thèmes » en 6° ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ nombre d'actions référencées en lien avec les parcours</li> <li>→ nombre d'actions réalisées dans le cadre des liaisons</li> <li>→ taux d'inscriptions en 6°</li> <li>→ IMP attribuées</li> </ul>
		Élargissement du périmètre partenarial pour favoriser le rayonnement de l'EPL au-delà de son bassin socio-économique	<ul style="list-style-type: none"> <li>- s'appuyer sur les instances de participation notamment le CESC pour définir une stratégie</li> <li>- donner plus de place ou de lisibilité au CLEE dans l'EPL</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ mise en place d'une cordée de la réussite</li> <li>→ programmes en lien avec DAREIC</li> <li>→ nombre d'actions avec les entreprises</li> </ul>
3	<b>Co-construire un plan d'actions qui favorise le développement professionnel et personnel</b>	Épanouissement personnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- se saisir par exemple d'une enquête climat scolaire pour interroger le lien social et l'épanouissement personnel</li> <li>- se nourrir du projet vie scolaire pour aborder la question de la justice scolaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ enquête de climat scolaire et actions subséquentes</li> <li>→ Mise en place d'actions de type « médiation par les pairs »</li> <li>→ lien avec le domaine 3 « La formation de la personne et du citoyen »</li> </ul>



	Envisager le développement professionnel et personnel en mode collaboratif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- identifier les besoins de formation à l'échelle de l'EPL</li> <li>- replacer les équipes autour des chefs de service dans une dynamique de projet qui fasse émerger des besoins de formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ construction d'un « projet vie scolaire »</li> <li>→ nombre de formations d'équipes sollicitées et suivies</li> <li>→ nombre de formations individuelles sollicitées et suivies</li> </ul>
	Oser l'innovation pour partager et enrichir la culture collective	<ul style="list-style-type: none"> <li>- promouvoir les idées et les actions innovantes en valorisant l'investissement des collègues</li> <li>- créer des groupes de travail et de réflexion émanant du CP ( type laboratoire) permettant d'essaimer et de partager les pratiques innovantes</li> </ul>	→ IMP attribuées aux porteurs de projets

## Appréciation générale sur le processus de l'évaluation externe

Les évaluateurs externes ont apprécié l'accueil, la disponibilité, le professionnalisme de l'ensemble des acteurs qu'ils ont pu rencontrer.

Nous tenons à remercier chaleureusement l'équipe de direction qui a été la cheville ouvrière dans l'organisation des rencontres et a partagé, avec simplicité et sincérité, les documents de pilotage de l'établissement.

Nos remerciements vont également aux équipes enseignantes et non enseignantes, aux agents, aux partenaires associatifs, directeur d'école et proviseure adjointe de lycée, parents et élèves qui ont consacré du temps aux auditions et nous ont ainsi donné accès au contexte et au fonctionnement de l'établissement en toute sincérité.

Nous formulons le vœu que ce rapport externe vienne conforter, prolonger et enrichir la réflexion collective menée dans l'établissement notamment lors de la phase d'auto-évaluation, et soutienne les avancées collectives et les dynamiques positives qui sont et seront engagées.

Cette présentation est suivie par un long échange, principalement entre représentants des enseignants et Madame Rochar. Les éléments principaux en sont repris ci-dessous sous formes de très courtes notes Remarque / Réponse.

### Remarque :

**DNB et compétences (socle commun)** : la place des compétences, traduites en points pour l'obtention du DNB, n'est pas clairement identifiée dans l'établissement. Elles sont validées sans être nécessairement évaluées tout au long du cycle : il y a un côté artificiel.

### Réponse :

Les compétences sont toutes adossées à **des** disciplines (et pas à **une** discipline). La question est de les intégrer aux pratiques d'évaluation, de les rendre explicite et visibles en lien avec les connaissances et savoirs disciplinaires. Il y a nécessité à renforcer le travail en équipe, l'approche par discipline et interdisciplinaire. La visibilité de la compétence est génératrice de sens pour tous, ce qui peut être traduit sous forme de contrats d'objectifs et permet de mesurer finement la progression.

### Remarque :

Projet et construction de progressions nécessitent du **temps de concertation**

### Réponse :

Nous sommes d'accord que ce temps est important, mais il est un investissement sur l'avenir, savoir passer du temps à réfléchir collectivement au début d'un projet permet d'aller plus vite ensuite. Chaque pédagogue a développé une stratégie qui lui est propre, des outils personnels : travailler sur des progressions partagées, des outils communs implique que chacun questionne ses habitudes, ses routines et le consensus implique évidemment des concessions mutuelles, des remises en question. C'est le prix à payer pour faire partie d'un collectif et non d'une juxtaposition.

Le temps collectif d'une réflexion partagée / le temps partagé d'une réflexion collective a été évoqué lors du dernier conseil pédagogique où il a été évoqué de libérer une heure sur un 13/14 sur tous les niveaux pour permettre la mise en place de clubs mais aussi de réunions (Conseil pédagogique, conseils d'enseignements, CVC, CESC....)

### Remarque :

La **politique d'orientation** de l'établissement est mise en cause. Il est évoqué dans le rapport une sur-orientation dans la voie professionnelle qui correspond à une non appétence des élèves et de leurs familles pour la voie générale. Il n'y a pas de décalage réel entre résultats au DNB et orientation

### Réponse :

De la même manière qu'il y a un décalage entre contrôle continu et contrôle terminal au DNB, il est constaté que les choix d'orientations faits en 3<sup>ème</sup> ne correspondent pas au « profil » de l'établissement tel que constaté à l'entrée en 6<sup>ème</sup> (CSP moyens/moyens + et bons scores aux évaluations nationales). Il appartient à l'établissement de réfléchir à ce « déficit d'ambition », sur comment faire que les élèves s'engagent dans des parcours longs et diplômants. Comment les élèves construisent-ils leur parcours d'orientation et comment structurent-ils le parcours avenir ?

Il n'y a qu'en donnant du sens aux études, en travaillant collectivement, en échangeant plus largement entre partenaires (élèves, parents, enseignants, pilotes de l'établissement) ayant une communauté d'intérêts.

**Remarque :**

La place réelle des familles dans la co-éducation nous interroge

**Réponse :**

Clairement, le manque d'implication – qui n'est pas propre à H Dheurle- nécessite une réflexion et la mise en place d'une stratégie pour faire venir les parents au collège et créer les conditions de la co-éducation. Cela passe certainement par des actions ciblées dans leur direction. Nous n'avons cependant pas pris sur tout et ne pourrions pas réussir totalement, mais il faut imaginer une politique volontariste.

**Remarques des représentants des parents :**

- Il conviendrait d'accentuer le travail fait par les enseignants autour de la compréhension des élèves des consignes données ou des textes lus
- En conseil de classe, l'orientation est encore trop envisagée sous le seul angle des notes et non des appétences
- Le collège est vécu comme un passage obligé, un tunnel où l'on entre et dont on sort quatre ans plus tard et donc une scolarité subie et non vécue
- La place du doublement doit être revisitée car il peut bénéficier à l'élève s'il est perçu par tous – et surtout l'élève – comme un outil au service de la réussite

**Réponse :**

Le travail en cycle, organisé autour de la maîtrise des compétences, prévoit bien l'individualisation des parcours. Les compétences sont organisées en échelles, il y a de nombreux repères de progressivité qui doivent aider l'élève, sa famille et les enseignants à se situer tout au long de la scolarité, ce qui n'exclut pas le doublement si les objectifs identifiés et partagés ne sont pas atteints. L'objectif du collège demeure la construction d'un bagage d'habiletés, de maîtrise de techniques, de préparer un bagage de savoir faire pour aborder la suite de la scolarité.

Monsieur le Principal remercie chaleureusement madame Rochard, venue ce soir seule présenter le pré-rapport et répondre à nos questions. Il y associe Monsieur De Oliveira et Madame Coene, empêchés ce jour, le trinôme ayant réalisé un travail extrêmement important en un temps très contraint. Ce travail est la base du futur projet d'établissement et du contrat d'objectif.

## **2 – Règlement intérieur de l'établissement, année 2021-2022**

Monsieur le Principal indique que le règlement intérieur de l'établissement, en tant que tel, n'a pas donné lieu à des demandes de modification.

En revanche, le rectorat, sur proposition unanime du CHSTA, nous demande d'intégrer le texte suivant au préambule du RI

*Le lien de confiance qui doit unir les élèves et leur famille au service public de l'éducation, implique le respect des élèves et de leur famille à l'égard des enseignants et de l'ensemble des personnels de l'établissement scolaire.*

*Tout manquement constaté de la part d'un représentant légal, à cette obligation de respect, fera l'objet d'un rappel au respect de la loi par le chef d'établissement. En cas de difficultés persistantes, le chef d'établissement est en mesure de lui interdire l'accès à l'enceinte de l'établissement sur le fondement de l'article R421-12 du code de l'éducation, voire de procéder à un signalement ou à un dépôt de plainte auprès du procureur de la république.*

Par ailleurs, le service juridique du rectorat nous a indiqué en début d'année qu'un article de notre charte des voyages était non conforme au code de l'éducation

Il s'agit de l'article **2.2.3. Décision d'éviction d'une sortie ou d'un voyage :**

**Un élève dont le comportement général pourrait être de nature à mettre en défaut le bon déroulement d'une sortie ou d'un voyage pourra faire l'objet d'une éviction préventive, dûment spécifiée par écrit à la famille.**

**Eviction : en cas d'éviction d'un élève décidée par le chef d'établissement, les sommes déjà versées par la famille lui sont intégralement remboursées**

Le commentaire du service juridique est le suivant :

*La participation d'un élève à une sortie ou un voyage scolaire n'est, a priori, pas conditionnée par son comportement avant et en dehors du voyage ou de la sortie. Le fait d'interdire à un élève de participer à un voyage ou sortie scolaire ne fait pas partie du régime disciplinaire prévu par les textes (en particulier l'article R511-13 du code de l'éducation). En cas de problème de comportement durant le voyage c'est le régime des punitions et sanctions de l'établissement qui s'applique.*

Monsieur le Principal demande aux membres du conseil d'intégrer ces deux modifications.

Après une discussion entre membres, dont il ressort qu'une majorité d'enseignants, d'élèves et de parents sont inquiets quant à la sécurité d'un voyage auquel des élèves au comportement notoirement instable pourraient participer,

Le règlement intérieur 2021 – 2022 est approuvé par

Votants : 20	Contre : 0	Abstentions : 13	Pour : 7
--------------	------------	------------------	----------

3 – Question des représentants des personnels

Quand et comment pouvons-nous envisager un retour à la normale en ce qui concerne les emplois du temps et les mouvements de salle ?

Les incidents plus ou moins graves se sont accumulés lorsque les élèves sont seuls. Les pauses décalées sont une source de gêne durant les séances de cours. Nous n'en pouvons plus de courir et de gérer le matériel, les photocopies, le lavage de mains, l'installation des élèves, l'appel... tout en lançant l'ordinateur... bref la surcharge cognitive et physique est devenue proprement insupportable surtout en fin d'année comme vous pourrez aisément le comprendre.

Monsieur le Principal indique avoir bien conscience de l'état d'épuisement général. Il en est le premier désolé mais ne voit pas comment nous pourrions aller à rebours des injonctions institutionnelles liées à la pandémie.

Il espère que nous retrouverons une configuration normale à la rentrée, avec des horaires retournés à leur état initial et où les enseignants n'auront plus de nombreuses allées et venues à effectuer.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 20h30.