



RÉGION ACADÉMIQUE
BOURGOGNE
FRANCHE-COMTÉ

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE



CONTRAT D'OBJECTIFS

A partir du diagnostic partagé, le recteur de l'académie, d'une part et le principal du collège **Henri Clément**, d'autre part, conviennent :

Préambule :

Le contrat d'objectifs s'inscrit dans le cadre général de la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école du 23 avril 2005 qui instaure, par son article 36, un cadre légal pour la contractualisation entre l'établissement scolaire et l'autorité académique.

Il s'inspire des objectifs nationaux de l'éducation nationale et des priorités définies par le projet académique et tend également à renforcer la responsabilité et l'autonomie de l'établissement.

La démarche de contractualisation comporte l'enjeu de performance porté par la loi organique relative aux lois de finances tout en associant les acteurs à l'élaboration du diagnostic, aux choix des objectifs et aux décisions.

C'est un levier de modernisation du service public et d'amélioration de sa gouvernance qui permet de fixer des objectifs réalistes, ciblés à l'établissement pour lui permettre d'accroître son efficacité dans l'action éducative et de répondre aux besoins des élèves scolarisés dans l'établissement.

Le contrat contient les engagements réciproques de l'établissement et de l'académie ainsi que les modalités de son accompagnement et de son évaluation par l'autorité académique.

Caractéristique de l'établissement :

Le collège Henri Clément est une petite structure rurale en perte d'effectifs régulière (123 élèves en 2016-17, 6 divisions prévues pour 2017-18) avec un E/D de 17,7. L'environnement est favorable (des représentants de parents d'élèves présents, une municipalité aidante).

Le site est enclavé (à l'écart de tout axe routier d'importance moyenne et d'une ligne ferroviaire).

Les familles, sans être défavorisées, peuvent être qualifiées de modestes : le taux de cadres moyens (16,6%), est inférieur à celui de la Nièvre, de la Bourgogne et de la France alors que celui des employés, ouvriers et inactifs (79,4%) est, lui, supérieur à ces 3 taux. De même, le taux de boursiers est élevé (33,8% contre 25,9% pour la Nièvre). Il s'agit d'une population rurale peu mobile impliquée dans une vie culturelle rurale.

Cette situation comporte pour nous des points forts :

- une grande proximité entre élèves et adultes du fait de leur petit nombre ;
- sans occulter quelques individualités difficiles à gérer, le climat scolaire est globalement serein (1 conseil de discipline en 2017, le précédent a eu lieu en 2012) ;
- même si l'établissement est aussi touché par la difficulté scolaire, le niveau global des élèves est bon. En témoigne le taux de réussite au DNB presque toujours parmi les meilleurs dans la Nièvre (2013 : 94,59% ; 2014 : 82,35% ; 2015 : 93,94 % ; 2016 : 97,15%) ; si l'on rapproche ces résultats des données concernant les PCS du secteur de recrutement (voir ci-dessus), on peut conclure à l'efficacité de l'action pédagogique ;
- les parents, hormis une petite équipe de représentants bienveillante, sont peu présents : ils ont confiance en l'équipe éducative ;
- l'équipe éducative est jeune et impliquée.

Tous ces éléments font que les conditions de travail sont bonnes.

En revanche, certaines particularités de cette petite structure rurale enclavée constituent des obstacles :

- le taux de professeurs à plein temps (2012-13 : 38% ; 2013-14 : 58% ; 2014-2015 : 38 % ; 2015-2016 : 37% ; 2016-17 : 35%) limite leur capacité à se mobiliser au-delà du service stricte, ne leur permet pas d'assister à toutes les réunions ni de remplir toutes les fonctions

annexes (professeur principal, référent TICE et membres du Conseil d'administration ne sont pas toutes pourvues tous les ans) ;

- la pause méridienne d'une heure non modifiable (car les mêmes bus transportent aussi des maternelles et des élémentaires), combinée au fait que 80% des élèves sont transportés, limite leur investissement en dehors du temps scolaire dans le cadre de l'accompagnement éducatif ;
- le caractère enclavé du site entraîne une difficulté à recruter des personnels suffisamment qualifiés (en Vie scolaire notamment) et à organiser les remplacements ;
- un sentiment chez les parents de méfiance vis-à-vis de ce qui se passe en ville (ce qui réduit la mobilité des élèves et leur accès aux formations post-3^{ème} ainsi qu'à la SEGPA) ;
- les très bons résultats scolaires ont entraîné une difficulté pour l'équipe pédagogique à s'approprier l'évaluation des compétences dans le cadre du socle commun. En effet, l'équipe a été obligée de valider le socle commun à 100% des candidats presque chaque année (2013 : 100% ; 2014 : 93,94% ; 2015 : 100% ; 2016 : 97,2%) sauf à courir le risque de confisquer toute chance d'obtention du DNB dès avant les épreuves terminales à des élèves qui pourtant avaient encore une chance de l'obtenir (situation qui s'est produite à 2 reprises avant 2013). Contrainte à une validation massive du socle commun, elle ne pouvait pas mener une validation fine item par item.
- une dotation de fonctionnement absorbée en grande partie par une viabilisation exigeante : le service ALO consomme chaque année les 3 quarts de la dotation de fonctionnement (2013 : 80,94% ; 2014 : 79,6% ; 2015 : 76,56% ; 2016 : 73,18% ; 2017 : 72,5%).

L'enjeu de la situation est de trouver une marge de progression quand nombre d'indicateurs de performance sont élevés et de concevoir un plan d'action quand des contraintes lourdes pèsent sur l'établissement.

Priorités de l'établissement :

Le présent contrat inscrit l'action de l'établissement dans le cadre du projet académique, en cohérence avec ses trois axes. Le projet d'établissement décline et met en œuvre les objectifs partagés de ce contrat pour atteindre deux ou trois priorités.

Les priorités de l'établissement peuvent se résumer aux 3 objectifs suivants :

- **favoriser la réussite de tous les élèves**
- **soutenir l'ambition scolaire de tous les élèves**
- **mener une politique d'apports culturels.**

Objectifs de performance partagés :

L'établissement et l'Académie conviennent, dans le cadre de la contractualisation, des objectifs partagés suivants :

Objectif 1 :

L'établissement s'engage à : **FAVORISER LA REUSSITE DE TOUS LES ELEVES**

- diversifier et enrichir les dispositifs d'aide dans la classe (AP) et en dehors ;
- personnaliser les aides en ciblant des besoins spécifiques (PPRE, PAP, PPS) ;
- poursuivre la construction de la liaison cycle 3 (Conseil Ecole-Collège) ;
- développer la culture de la programmation pédagogique et de l'évaluation par compétences ;

Objectif 2 :

L'établissement s'engage à : **SOUTENIR L'AMBITION SCOLAIRE DE TOUS LES ELEVES**

- développer les actions de préparation à l'orientation dans le cadre du parcours avenir ;
- susciter la persévérance en soutenant la motivation des élèves en cours de cycle 4 ;
- renforcer la liaison collège-lycée de secteur en lui adjoignant un volet pédagogique ;

Objectif 3 :

L'établissement s'engage à : **MENER UNE POLITIQUE D'APPORTS CULTURELS**

- développer une politique d'apports culturels au sein de la classe, pendant les cours ;
- maintenir une politique d'apports culturels forte dans l'espace périscolaire ;
- favoriser l'engagement et la responsabilité des élèves.

Modalités d'accompagnement :

L'autorité académique décline, ici, les engagements qu'elle entend prendre. Les services concernés sont nommément visés, la temporalité est explicitée.

Les services académiques et les corps d'inspection accompagneront l'établissement dans la réalisation de ces objectifs selon les modalités suivantes :

- Accompagnement des équipes pédagogiques par les inspecteurs référents établissement dans le cadre des liaisons inter-cycles (continuum cycle 3 et cycle 4, liaison collège-LEGT et collège - LP).
- Accompagnement des équipes pédagogiques par les inspecteurs référents établissement dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme du collège.
- Accompagnement par la DAFOP dans le cadre de la mise en œuvre de formations inter-établissements
- Accompagnement des équipes pédagogiques par les services d'orientation (SAIO-Onisep) pour la mise en œuvre du parcours Avenir.
- Accompagnement par les services de la DAAC pour le développement d'actions culturelles.

Dispositions relatives à l'exécution et à l'évaluation du contrat :

La mise en œuvre du présent contrat d'objectifs fera l'objet d'un accompagnement et d'un suivi réguliers.

D'une part, les inspecteurs référents des établissements du bassin de Cosne-Clamecy (inspecteurs du premier et du second degrés) seront sollicités en tant que de besoin pour accompagner l'établissement. Ces inspecteurs ont aussi vocation à exercer une fonction d'interface avec les corps d'inspection dans leur ensemble qui pourront être sollicités sur des thématiques précises (liaison 3^e / seconde, AP, etc.). L'établissement devra également s'appuyer sur les actions menées dans le cadre du bassin en matière de formation ou de liaison.

D'autre part, le dialogue annuel avec le DASEN dans le cadre de la préparation de rentrée sera l'occasion d'un bilan d'étape. Le bilan annuel du chef d'établissement (accompagné d'éléments d'évaluation ainsi que d'indicateurs d'aide au pilotage) permettra également un suivi annuel. Ce suivi léger pourra, au besoin (difficultés spécifiques, évolution très négative d'un indicateur, etc.), être complété par un bilan intermédiaire plus approfondi à la demande de l'établissement ou du DASEN.

Enfin le présent contrat peut être amendé par voie d'avenant si les circonstances l'exigent à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Indicateurs :

- Mesures de la performance scolaire : taux de réussite au DNB, taux d'accès en secondes générale et technologique et professionnelle, taux d'accès à la 1^{ère}, taux d'orientation post-bac, nombre et pertinence des prises en charge individuelles (PPRE, PAP, PAI, PPS) ;
- Qualité de la programmation pédagogique : compte-rendu des conseils pédagogiques (programmation de l'AP et des EPI, mise en place des PPRE) des conseils école-collège et des conseils de cycles 3, nombre de professeurs ayant suivi une formation ;
- Evaluation par compétences : compte-rendu des conseils pédagogiques, programmation du LSUN, nombre de professeurs ayant suivi une formation ;
- Collaboration inter-cycles : compte-rendu des réunions propres au cycle 3, nombre d'événements co-organisés dans le cadre des 2 liaisons.

Fait à Dijon, le

Le Recteur de l'académie de Dijon

Le Chef d'établissement