



CONTRAT D'OBJECTIFS TRIPARTITE

Entre le Collège de Briord,
l'Académie de Lyon et le Département de l'Ain

2019 - 2023



AIN
01
le Département



SOMMAIRE

PRÉAMBULE

1 - DIAGNOSTIC

2 - OBJECTIFS STRATÉGIQUES

3 - LEVIERS STRATÉGIQUES

4 - LES INDICATEURS

5 - ACCOMPAGNEMENT (AUTORITÉ ACADÉMIQUE ET DÉPARTEMENT)

6 - DURÉE ET SIGNATURE DU CONTRAT

PRÉAMBULE

La loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'Ecole de la République est mise en œuvre depuis la rentrée scolaire 2013 autour de trois principaux objectifs :

- **Elever le niveau de connaissances, de compétences et de culture de tous les jeunes,**
- **Réduire les inégalités sociales et territoriales pour tenir la promesse républicaine de la réussite éducative pour tous,**
- **Diviser par deux la proportion d'élèves sortant du système scolaire sans qualification**

Dans l'Ain, les autorités académiques, autorités de l'Etat compétentes en matière d'éducation, et le Département s'associent, dans le cadre de la refondation de l'Ecole de la République, pour définir leurs priorités partagées dans le respect de leurs compétences respectives et contribuer, par une coopération renforcée, aux orientations et aux chantiers engagés au service de la réussite des élèves.

Parmi les bénéfices attendus de ce partenariat, sera privilégiée la convergence des politiques publiques, laquelle reposera sur des objectifs partagés et des engagements pour les atteindre.

Les parties entendent ainsi promouvoir une innovation et une autonomie des établissements, adaptées aux publics et aux multiples enjeux du système éducatif. Le contrat d'objectifs devient alors tripartite.

Véritable outil de partenariat et de pilotage stratégique des collèges, il permet de conforter le dialogue entre l'établissement, l'autorité académique et la collectivité territoriale de rattachement. Il renforce **la convergence** des politiques publiques et favorise la démarche de projet au service de la réussite des élèves.

Dans l'établissement, le contrat d'objectifs tripartite est **un outil de pilotage pédagogique et éducatif, construit et partagé avec les équipes.**

Il est signé entre l'établissement, l'autorité académique et le département de l'Ain pour une durée de quatre ans.

Il comprend un diagnostic, deux à quatre objectifs, des leviers stratégiques, des mesures d'accompagnement et des indicateurs de réussite (circulaire 2015-004 du 14-01-2015, BO n°3 - 2015).

1 - DIAGNOSTIC

Chaque établissement dispose d'un **dossier d'aide à l'auto-évaluation** qui regroupe les principaux indicateurs communs de l'établissement. Il servira de base à l'élaboration du diagnostic par le collège, qui sera partagé lors de la phase de dialogue entre les trois parties. Le diagnostic met en exergue les éléments de contexte, les points d'appui et d'amélioration, à partir desquels seront dégagés la problématique de l'établissement et des axes de progrès.

1/ Eléments de contexte

Collège Interdépartemental rural qui recrute ses élèves dans treize communes de l'Ain et de l'Isère . Six de ces communes sont situées dans des zones de moyenne montagne. Les élèves de 5^{ème} et 4^{ème} étaient précédemment scolarisés dans 4 collèges : deux de l'Ain Lagnieu et Belley, deux de l'Isère Morestel et Montalieu. Le collège est situé à 33 km de deux agglomérations de taille moyenne, Ambérieu-en-Bugey au Nord et Belley au Sud. Les habitudes de vie de la population sont tournées vers le secteur d'Ambérieu-en-Bugey où les voies de communication sont nombreuses et le bassin d'emploi dynamique avec le secteur de la Plaine de l'Ain.

L'établissement compte 411 élèves sur trois niveaux : 155 en 6^{ème}, 141 en 5^{ème}, 115 en 4^{ème}. 593 élèves sont attendus à la rentrée prochaine avec l'ouverture du niveau 3^{ème}, puis 660 élèves rentrée 2020, les effectifs devraient alors se stabiliser. 85% des élèves sont demi-pensionnaires.

L'établissement attendu depuis de nombreuses années, est l'aboutissement d'un long travail des élus locaux et des populations pour rapprocher l'enseignement secondaire du lieu de vie des populations, son ouverture a été bien accueillie d'autant plus que la durée des transports scolaires pour les élèves a été fortement réduite impliquant une meilleure qualité de vie des élèves .

Le collège est bien intégré dans le territoire, les communes ont à cœur de le soutenir dans ses projets et de mettre en visibilité dans les journaux locaux l'activité de l'établissement.

L'établissement est neuf, il a été construit sur une surface de 7987m² en 18 mois, les travaux n'étaient pas terminés pour l'ouverture. Il reste désormais à consolider les salles du deuxième étage (11 salles) qui comptent toutes les salles de sciences notamment. C'est un vaste bâtiment composé de plusieurs grands espaces (hall d'accueil, salle polyvalente, réfectoire) avec trois points de montée dans les étages. Une classe ULIS et son annexe ont été prévues. Une gare routière particulièrement sécurisante complète cette infrastructure ainsi qu'un gymnase et un plateau sportif gérés par la communauté de commune.

2/ Points d'appui et d'amélioration

L'environnement :

L'établissement est construit dans un environnement rural préservé, le cadre de travail est agréable. L'établissement est déjà très bien intégré dans son environnement. Les collectivités locales sont toujours prêtes à **faciliter la vie de l'établissement**. On peut dire que l'établissement jouit déjà d'une bonne image auprès des populations locales.

Le secteur fait face à **une pénurie d'infrastructures culturelles**, les cinémas, MJC sont à plus de 30 kms. Le **secteur médical et para médical** n'est pas mieux doté voire en pénurie au niveau de toutes les spécialités et en particulier celles qui touchent les jeunes : orthophoniste, ergothérapeute, pédiatre, pédopsychiatre.

Le recrutement sur deux académies est une réelle complexité tant en terme de liaison inter degré qu'au niveau de l'orientation, une vigilance particulière est à porter sur ce sujet.

Le bâtiment :

L'infrastructure de l'établissement présente un environnement **sécurisant pour les élèves et les adultes, facteur de sérénité**, permettant une bonne qualité de vie à l'école pour les élèves et au travail pour les personnels.

Des nombreux travaux de finition ne permettent pas d'utiliser le bâtiment dans son entièreté. Dans cette situation, **le plan de prévention** doit être activé régulièrement en communiquant avec les usagers pour une meilleure compréhension et en lien étroit avec le service des bâtiments du Conseil départemental. Les PPMS ont été élaborés dans ce contexte, il y a lieu de veiller à leur mise à jour au regard de l'évolution des infrastructures mais aussi de l'évolution des effectifs.

La population :

Les familles des élèves qui sont scolarisés au collège **respectent l'école** et ont **confiance en elle**. Toutefois **46% des élèves sont issus de populations défavorisées, 14, 7% d'élèves sont boursiers** (ce chiffre n'est cependant pas significatif car l'on sait que 20% des familles ne sont pas équipées d'Internet et que la couverture n'est pas optimale sur plusieurs communes), il est donc nécessaire d'expliquer aux familles les codes de l'école afin qu'elles puissent être pleinement actrices du projet pédagogique de leur enfant.

Les familles ont peu d'ambition pour leurs enfants qu'elles ont par ailleurs du mal à aider dans leur travail personnel.

Les élèves :

L'origine variée des élèves est une richesse quant à la diversité d'expériences à réinvestir. Une **bonne liaison CM2/6^{ème}** a permis de mettre en place des mesures d'accompagnement dès la rentrée pour les élèves de 6^{ème} (22 PPRE passerelle) logiquement prolongées dans le cadre d'un travail au sein du **Conseil école collège**.

Le pourcentage d'élèves en retard en 6^{ème} est supérieur de 3 points à la moyenne départementale. **8,5%** d'élèves sont en retard en 5^{ème} et 4^{ème}, il y a un manque de fluidité dans les parcours mais l'on note également un manque de cohérence des pratiques d'accompagnement pédagogique des élèves issues par ailleurs de **deux académies différentes**.

Les personnels :

48 personnels ont fait leur rentrée au collège venant d'horizons très variés. Les principes de travail posés en terme de pilotage des ressources humaines sont les suivants : **confiance, transparence, sens de notre travail, rendre compte**. Le dispositif **Allez Bien pour Mieux Apprendre (ABMA)** est le fil conducteur de l'action commune.

Vie scolaire :

L'équipe est composée de quatre postes d'assistants d'éducation et d'un CPE d'expérience, qui connaît bien le secteur.

L'équipe fonctionne bien, a le sens du travail en équipe, de sa responsabilité et de l'encadrement des élèves. Ils sont d'ores et déjà investis dans les différentes instances de l'établissement. Le **Conseil de Vie collégienne est installé**. Le premier bilan Vie scolaire fait état d'un climat scolaire serein, la médiation par les pairs permet de gérer les conflits mineurs.

Les agents :

Quatre personnels sur cinq sont nouveaux dans la fonction, ils sont **très investis dans leurs fonctions** et ont intégré pleinement la dimension éducative de leur fonction, ils

sont reconnaissants d'avoir été recrutés et se sont **impliqués dans les instances** spontanément. Ils sont pleinement **reconnus dans leur fonction**. Les quatre nouveaux personnels n'ont qu'un **contrat précaire** pour l'instant, avec l'augmentation d'effectif de la rentrée prochaine le recrutement d'un nouvel agent d'entretien va s'imposer.

Les enseignants :

Trente enseignants dont vingt-deux qui ont choisi l'établissement pour le défi pédagogique, humain qu'il représentait. Les huit autres collègues sont pour la moitié TZR pour l'autre moitié contractuelle.

Les enseignants viennent d'univers variés mais ils ont le sens du travail en équipe, ils ont **envie de faire différemment** et /ou de se remettre en question pour **ancrer leurs pratiques dans l'école du Socle**. Spontanément des enseignants ont investi la responsabilité : du FSE, du Parcours Avenir, et de référent numérique. Les enseignants sont demandeurs de **formation** : usage du Vidéo Projecteur Interactif, travail en îlots, évaluation par compétence, formation aux gestes qui sauvent. La différenciation pédagogique est mise en place sans forcément la mise en place de PPRE.

Ils sont force de propositions et de projets qui s'intègrent dans la dynamique **d'une évaluation bienveillante par compétence** lancée au premier Conseil pédagogique. Des **devoirs communs** sur plusieurs disciplines sont organisés. **Onze enseignants** participent aux « **Devoirs faits** » pour 20% des élèves. Le **Conseil pédagogique** est installé et **siège de manière élargi** car les enseignants sont intéressés de participer directement à la vie pédagogique de l'établissement. Ils ont cependant du mal à oser les pratiques innovantes et à véritablement échanger sur le cœur de leur action pédagogique.

Les **pratiques demeurent hétérogènes** et le **niveau de professionnalisation est très différent**, il nécessite échanges de pratiques et formations.

Equipe de direction :

Une adjointe gestionnaire et une secrétaire de direction **très expérimentées** font un travail exemplaire mais avec l'évolution des effectifs, l'équipe demande à être étoffée d'un adjoint à la Principale, d'un renfort au secrétariat ainsi qu'à la Vie scolaire.

Partenariats :

Des contacts et perspectives de travail ont mis en place avec le **centre de loisirs local** ainsi qu'avec une **association locale de santé**.

3/ Problématique de l'établissement et axes de progrès

2 - OBJECTIFS STRATÉGIQUES

L'apprenant est au centre du contrat. Ainsi, les objectifs sont centrés sur les élèves accueillis au sein de l'établissement.

Les partenaires identifient et priorisent deux à quatre objectifs stratégiques pédagogiques et éducatifs.

En cohérence avec le projet d'établissement, ces objectifs doivent satisfaire aux orientations nationales et académiques. Ils intègrent les spécificités locales et le projet éducatif porté par la collectivité de rattachement. Ils doivent tenir compte des besoins et de la spécificité de l'établissement.

➤ **Objectif 1 :**

Objectif 1/ L'élève acteur de sa réussite : la qualité de vie des élèves au cœur des apprentissages

➤ **Objectif 2 :**

Objectif 2 /Faire rayonner le collège au cœur d'un territoire apprenant, le collège acteur engagé du développement durable dans le territoire :

➤ **Objectif 3 :**

Objectif 3 Une bonne qualité de vie au travail pour une meilleure posture professionnelle et un épanouissement personnel des enseignants

3 - LEVIERS STRATÉGIQUES

Les leviers stratégiques reposent sur les politiques éducatives partagées par l'Etat et le Conseil Départemental de l'Ain.

Pour l'établissement, les équipes décrivent les leviers sur lesquels elles souhaitent agir pour atteindre les objectifs stratégiques.

Objectif 1 :

- Levier 1 Pratique pédagogique des enseignants qui vise la différenciation pédagogique
 - Echanges de pratiques entre pairs pour mettre en place ce qui fonctionne : ilôt, plan de travail, fiches d'objectifs ...
 - La pédagogie du projet au service des parcours éducatifs (éducation artistique et culturelle, citoyen, éducatif de santé et avenir) pour que les élèves comprennent mieux les attendus pédagogiques.
- Levier 2 Devoirs faits : réflexion à mener sur les devoirs

Généraliser l'expérience pédagogique de devoirs faits à tous les élèves et tous les enseignants

- Levier 3 Cycle de conférence / formation :
 - Formation sur l'école inclusive = Témoignage d'enseignantes du LPPR de St Sorlin en Bugey
 - Formation sur les neurosciences au service de la pédagogie
 - Travailler sur la confiance en soi des élèves = Conférence de Julien Masson « Les processus motivationnels » (sentiment d'efficacité personnelle, intérêts, buts)
 - Connaître le profil apprenant des élèves pour mieux les accompagner, se former sur les profils apprenants des élèves et sur les « intelligences multiples ».
 - Conférences assurées par des enseignants (45 mn) sur une notion incontournable, un point particulier .
- † Levier 4 Un climat scolaire propice au travail :
 - Développer des postures d'écoute de l'élève, utiliser « la médiation par les pairs » et « les accords toltèques » dans la gestion des conflits, développer la communication non violente.
 - Le collège lieu de vie de l'élève : CVC, CLUBS, AS , FSE .

Objectif 2 :

- Levier 1 Conseil école collège

Développer les projets pédagogiques et actions communes (formations, projets pédagogiques ,cesc inter degré)

- Levier 2 Une orientation basée sur l'économie locale pour rassurer les élèves puis développer leur ambition, lien avec la mission école entreprise.

Travail avec la mission école entreprise pour un accompagnement de proximité

- Levier 3 Développer les partenariats locaux

Centre de loisirs, « Sentez vous bien », l'école de musique, les jeunes sapeurs pompiers ainsi que les partenaires plus institutionnels : gendarmerie, pompiers, élus locaux.

- Levier 4 Des parents informés de leur place à l'école

Formation aux instances, réunion de rentrée , réunions avec les équipes pédagogiques , accompagnement à la parentalité , bilan trimestriels, remise des bulletins= une relation aux familles basées sur une entrée humaniste vs techniciste . Questionnaire(préparé avec la fédération des parents d'élève) pour recenser les besoins et proposer des ateliers sur la parentalité , inviter les parents en devoirs faits .

Objectif 3 :

- Levier 1 Cohérence du travail pédagogique par le travail en équipe

Travail sur une posture d'évaluation commune, travailler sur des objets pédagogiques communs (ex Enseignement intégré de science et technologie), devoirs communs, oraux blancs, dnb blanc.

- Levier 2 Favoriser les échanges de pratiques entre collègues :

Ouvrir sa classe à l'autre pour développer une analyse réflexive de sa pratique et ainsi monter en compétence.

- Levier 3 Accompagner les nouveaux collègues

Créer des situations pour permettre aux nouveaux enseignants d'entrer dans l'équipe / Système de rencontres nouveaux -anciens /Place de chacun dans le collectif/Liberté-Unité

- Levier 4 Les rendez-vous de carrière levier d'accompagnement professionnel des enseignants.

Entretiens informels avec le chef d'établissement pour les enseignants non concernés par le rendez vous de carrière.

4 - LES INDICATEURS

Les indicateurs permettront d'apprécier la réalisation des objectifs fixés dans le contrat. Ils comprennent une valeur initiale et une valeur cible

➤ Objectif 1 :

| Intitulé des indicateurs | Valeur initiale | Valeur cible |
|--|---|---|
| Questionnaire sur l'ambiance au collège pour travailler (ABMA) | sur les 50 % ayant répondu ,100 % se sentent bien | sur les 80 % ayant répondu ,100 % se sentent bien |
| Nombre de pratiques et/ou d'outils pédagogiques innovants | 3 | 6 |
| Nombre d'enseignants qui apportent de l'aide autour de l'évaluation des acquis des élèves | 60% | 100% |
| Nombre de fiches méthode commune et partagée par discipline (à transmettre éventuellement aux familles en début d'année) | 0 | 5 |
| Nombre d'enseignants participants à Devoirs fait | 50% | 100% |
| Evolution des méthodes de travail entre le début et la fin des devoirs faits (questionnaires pour les élèves) | pour 50% des participants | pour 100% des participants |
| Evaluation de la formation à "chaud" puis 6 mois après en terme de réinvestissement | 75% | 100% |
| Nombre d'adhérents au FSE | 80% | 100% |
| Nombre d'adhérents à l'AS | 30% | 50% |
| Nombres de médiations par les pairs mises en place | 10 | 20 |
| Evolution du bien être au collège | 72% d'élèves bien au collège | 75% d'élèves bien au collège |

➤ Objectif 2 :

| Intitulé des indicateurs | Valeur initiale | Valeur cible |
|---|----------------------|-----------------------|
| Nombre d'actions pédagogiques écoles -Collège | 4 | 12 |
| Nombre d'écoles participantes aux projets | 3 | 12 |
| Nombre d'enseignants (PE) qui participent aux formations interdegré | 3 | 14 |
| Nombre d'élèves de 3ème inscrits en stage localement | 40% | 60% |
| Nombre de dates d'animations / interventions dans le collège | 5 | 9 |
| Evaluation de la compréhension des mécanismes du collège | 60% de compréhension | 100% de compréhension |
| Nombres d'ateliers d'accompagnement à la parentalité | 0 | 5 |
| Taux de présence des parents aux différentes réunions où ils sont invités | 60% | 100% |

➤ Objectif 3 :

CONTRAT D'OBJECTIFS TRIPARTITE 2019 - 2023

| Intitulé des indicateurs | Valeur initiale | Valeur cible |
|---|-----------------|--------------|
| Existence de référentiels disciplinaires communs d'évaluation par compétences impliquant un même niveau d'attendus et l'explicitation de ces attendus | 0 | 9 |
| Nombre de devoirs communs dans toutes les disciplines autour de 3 ou 4 compétences | 9 | 24 |
| Concevoir et mettre en oeuvre des référentiels communs afin d'évaluer certaines compétences transversales du socle | 0 | 4 |
| Nombre d'enseignants participants à des échanges de pratiques | 1 | 40 |
| Nombre d'actions interdisciplinaires réalisées | 5 | 10 |
| Nombre de rencontres permettant l'intégration dans le nouvel établissement | 100% | 100% |
| Nombre d'enseignants bénéficiant d'un rendez-vous de carrière ou d'un entretien individuel | 10 | 40 |
| Degré d'appropriation du référentiel de compétence au moment du rdv de carrière | 75% | 100% |

5 - ACCOMPAGNEMENT (AUTORITÉ ACADÉMIQUE ET DÉPARTEMENT)

Chaque partie identifiera et formalisera les accompagnements possibles ainsi que leurs conditions de mise en œuvre pour aider l'établissement à atteindre les objectifs fixés.

Autorité académique

➤ **Exploitation des rendez-vous de carrière**

Exploitation des rendez-vous de carrière, notamment dans leur dimension équipe

➤ **Formation continue**

Formation continue coconstruite entre formateurs et enseignants du collège

➤ **Pilotage pédagogique**

Pilotage pédagogique départemental (exemple de la mise en oeuvre des PIAL)

Collectivité de rattachement

➤ **Accompagnement du Département de l'Ain**

En déclinaison de la convention-cadre Etat Département, pour une vision partagée de la refondation de l'école de la République et une coopération renforcée, le Département s'engage à intervenir conformément aux politiques éducatives nationales, ainsi qu'en cohérence avec les orientations de la région académique et du projet de l'académie et à développer ses propres politiques dans ce cadre-là.

Le Département s'engage à favoriser les actions s'inscrivant dans les objectifs des parcours de formation des élèves au collège. Dans cette optique, il accompagne le collège à travers les dispositifs suivants que ce dernier s'engage à utiliser de manière privilégiée.

• **Au titre du parcours avenir**, le Département accompagne le collège à travers les dispositifs :

• Ain'formations Orientation : accueil des tables rondes au sein du collège et participation

des collégiens au salon Ain'formations Orientation

• Valorisation du parcours méritant des collégiens : proposition par le collège d'une liste d'élèves dont le parcours a été particulièrement méritant au cours de l'année scolaire

• **Au titre du parcours d'éducation artistique et culturel**, le Département accompagne le collège à travers les dispositifs :

• Aide pour la découverte des lieux culturels et patrimoniaux du département de l'Ain

• Accueil de Résidences d'artistes en collège

• **Au titre du parcours éducatif de santé**, le Département accompagne le collège à travers le dispositif :

• Formation à la prévention et aux secours civiques

• **Au titre du parcours citoyen**, le Département accompagne le collège à travers les dispositifs :

• Participation à l'appel à projet « porter et faire vivre les valeurs de la République »

• Participation à l'appel à projet « le collégien, acteur du développement durable »

• Participation des élèves à des séjours linguistiques.

6 - DURÉE ET SIGNATURE DU CONTRAT

Ce contrat prend effet à partir du 1er septembre 2019 (ou à la date de la dernière signature si elle est ultérieure). Il expire à la date du 31 août 2023. Il est procédé à un bilan intermédiaire entre les parties à mi-parcours.

Ce contrat d'objectifs est établi et signé en quatre exemplaires originaux.

Date de présentation au Conseil d'Administration : ..**Jeudi 8 Octobre 2019**..
Vote du Conseil d'Administration : **20** vote(s) pour, **0** vote(s) contre, **0** abstention(s)

| | |
|---|---|
| <p>A Briord, le .. 4-10-2019</p> <p>Le chef d'établissement</p> <p>COLLEGE DE BRIORD La Principale N. Geoffroy</p> | <p>A Bourg-en-Bresse, le .. 14/10/19</p> <p>L'inspectrice d'Académie Directrice Académique des services de l'Education nationale de l'Ain</p> <p>Marlyne RÉMER</p> |
| <p>A Lyon, le .. 18/10/19</p> <p>Le Recteur de la région académique Auvergne-Rhône-Alpes, Recteur de l'académie de Lyon, Chancelier des universités</p> <p>A. Mazi</p> | <p>A Bourg, le .. 22/11/2019</p> <p>Le Président du conseil départemental de l'Ain</p> <p>Jean DEGUERRY</p> <p>DÉPARTEMENT DE L'AIN LE PRÉSIDENT</p> |