



ACADÉMIE  
DE LILLE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# PROJET ACADÉMIQUE

## 2022 - 2025



Excellence et inclusion (entendue au sens large du terme) sont deux mots qui caractérisent bien l'académie de Lille. C'est la raison pour laquelle le nouveau projet académique a été construit autour d'une expression : l'excellence inclusive, déclinée pour nos élèves, pour nos personnels et dans le cadre de nos partenariats.



Pour les élèves, il s'agit de faire en sorte que chacun puisse construire son propre parcours d'excellence en s'appuyant sur des bases solides, avec des transitions accompagnées, des mobilités facilitées, en évitant les décrochages scolaires et/ou citoyens. Ce parcours doit se construire avec rigueur, bienveillance et optimisme, pour que nos élèves deviennent des adultes résilients et citoyens, bien préparés au monde du travail et/ou à l'enseignement supérieur. Ce parcours individuel d'excellence doit être accessible à chaque jeune, même s'il est porteur de handicap, même s'il vit dans des conditions socio-économiques et/ou familiales difficiles, même s'il vit loin d'infrastructures scolaires, sportives et culturelles. Il s'agit de créer les conditions d'une égalité des chances réelle et accompagnée.

Pour les personnels, l'objectif est que chacun puisse se réaliser dans son travail avec sérénité et perspectives. La formation constitue bien sûr un élément central tant pour l'accomplissement du quotidien que pour se projeter dans une évolution professionnelle. La qualité de vie au travail est un sujet qui doit mobiliser l'attention de chacun, tout comme la qualité du dialogue social.

Enfin, l'excellence inclusive ne pourra s'accomplir qu'avec les parents et nos partenaires, nombreux, qui participent à notre action. Unis en premier lieu par notre souhait commun de voir la jeunesse de notre territoire s'inscrire dans une démarche optimiste et ambitieuse, c'est ensemble que nous pourrons proposer à nos élèves les parcours d'excellence qui leur conviennent le mieux.

Valérie Cabuil  
Rectrice de l'académie de Lille

# SOMMAIRE

## **L'EXCELLENCE INCLUSIVE POUR NOS ÉLÈVES 4**

Une école qui donne des bases solides à tous	5
Une école qui forme des citoyens éclairés	6
Une école où tous les élèves se sentent bien	7
Une école qui permet une orientation choisie jusqu'à l'emploi et qui favorise la poursuite d'études	8
Une école promotrice de la santé des jeunes	10
Une école qui efface les déterminismes	11

## **L'EXCELLENCE INCLUSIVE GRÂCE ET POUR NOS PERSONNELS 13**

Une académie qui propose une formation initiale et continue d'excellence pour tous ses personnels	14
Une académie qui rend possible toutes les évolutions professionnelles	15
Une académie qui s'investit dans la qualité de vie au travail	16
Un dialogue social renouvelé	17

## **L'EXCELLENCE INCLUSIVE AVEC L'AIDE DES PARENTS ET DE NOS PARTENAIRES 18**

Les parents	19
Les collectivités et les services déconcentrés de l'État	20
Le tissu associatif	21

# L'EXCELLENCE INCLUSIVE POUR NOS ÉLÈVES

L'excellence, entendue au sens du Larousse comme le « degré éminent de qualité, de valeur de quelqu'un ou quelque chose dans son genre », est bien sûr ce que l'on souhaite pour nos élèves. Elle n'est pas une comparaison, elle n'est pas une compétition. Elle ne doit pas prendre une forme unique, car chaque jeune est différent et trouvera sa forme d'excellence, dans l'école... ou ailleurs. Notre objectif, Éducation nationale, incluant jeunesse et sport, incluant l'engagement, est d'accompagner chaque jeune dans toutes les formes possibles d'excellence, en effaçant les déterminismes sociaux, territoriaux, familiaux et médicaux. Il ne s'agit pas de nier les difficultés rencontrées par nombre de nos élèves, mais de transformer ces difficultés en force, force qu'il nous convient d'apporter à chaque jeune par nos pratiques et notre organisation.

# UNE ÉCOLE QUI DONNE DES BASES SOLIDES À TOUS

**Dire que les jeunes ne peuvent se construire que sur des bases solides semble un lieu commun. Pourtant, nombre d'entre eux traversent leur scolarité sans maîtriser les savoirs fondamentaux, ce qui les place en situation, au mieux d'inconfort, au pire d'échec, et dans tous les cas de mal-être.**

C'est bien sûr la mission de l'école primaire que de construire ces bases et cela justifie **l'attention particulière qui lui est portée en termes de moyens**. Toutes les classes de CP et CE1 sont maintenant dédoublées dans l'éducation prioritaire, ce qui représente pour l'académie 1 259 classes à 12 élèves. 70,4 % des classes de grande section le sont également : ce sera 100 % en 2024 et 84,2 % dès la rentrée 2022. Certaines écoles, qui ne sont pas en éducation prioritaire alors qu'elles présentent des indicateurs sociaux défavorables, bénéficient également de réductions d'effectifs, en particulier sur les territoires prioritaires (pactes).

**Ces baisses d'effectifs ont été associées à des actions pédagogiques spécifiques** (plan français, plan maths), accompagnées dans notre académie d'expérimentations inspirantes autour du développement de la fluence. Les évaluations permettent de mesurer les effets des choix pédagogiques effectués et de les infléchir si besoin. Elles sont, surtout, un outil d'accompagnement pour les équipes pédagogiques qui s'en sont saisies massivement en CP et CE1. La politique d'évaluation sera étendue au-delà du CE1 afin de suivre la solidité de la maîtrise des fondamentaux et remédier à toute situation qui viendrait à se dégrader au cours du cycle 2.

Au collège et parfois au lycée professionnel, les élèves ne maîtrisent pas toujours les savoirs fondamentaux, en particulier la lecture. Les évaluations et les tests de positionnement de 6ème et de 2nde doivent être analysés sous ce prisme et des remédiations installées, tous les enseignants devant être sensibilisés à cette problématique dans le cadre de formations

sur l'illettrisme. Le déploiement des dispositifs d'accompagnement linguistique, au plus près des besoins, garantira aux élèves allophones nouvellement arrivés l'accessibilité à un parcours d'apprentissage et de formation.

**« Silence on lit » sera déployé dans toutes les écoles et collèges** dans une approche territoriale afin de créer des territoires lecteurs. Des territoires bilingues continueront aussi à être créés, sur le modèle de « Calais territoire bilingue », qui fait l'objet d'un travail de recherche sur l'effet de l'apprentissage précoce des langues étrangères sur la maîtrise de la langue française.

**C'est au cycle 3 et en collège que doivent être travaillées l'appétence pour les mathématiques et l'acquisition de notions de base** dans cette discipline si l'on veut qu'elle trouve son juste développement au lycée. Pour ce faire, les laboratoires de mathématiques seront multipliés et des laboratoires Lewis Carol, dédiés à la logique, seront créés. Ces laboratoires doivent permettre les échanges de pratiques entre enseignants d'un territoire, du premier degré au lycée, et le développement de relations plus fournies avec la recherche.

**Les expérimentations visant à interpénétrer davantage écoles et collèges seront accompagnées et la classe de 2<sup>de</sup> fera l'objet d'une attention particulière** en termes de moyens dans les lycées généraux, technologiques et professionnels situés sur des territoires difficiles, comme cela a été initié dans le cadre des Contrats locaux d'accompagnement. Cette ambition portée pour chacun conduira à renforcer l'accompagnement des équipes dans l'élaboration de parcours personnalisés pour les élèves à besoins éducatifs particuliers, à poursuivre l'essor qualitatif des Pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL) et à développer les outils et partenariats nécessaires pour assurer à tous l'accessibilité à la maîtrise des savoirs fondamentaux.

## FICHES LEVIERS

100% EDD	L'évaluation des élèves	La logique
Accompagner les élèves en situation de handicap	La fluence	De nouveaux modes de travail
Accompagner les élèves allophones	La gestion et l'accompagnement des carrières des personnels AESH (accompagnants des élèves en situation de handicap) et AED (assistants d'éducation)	Le numérique pour apprendre autrement
Les Contrats locaux d'accompagnement		Le pacte éducatif dunkerquois
L'École académique de formation continue	L'illettrisme	Les pactes territoriaux : SAT et ERBM
Encourager la réussite scolaire des enfants confiés à l'ASE	L'INSPE et innovations en termes de formation initiale	Le programme pluriannuel d'orientation (PPO)
		Le sport
		Les territoires bilingues

# UNE ÉCOLE QUI FORME DES CITOYENS ÉCLAIRÉS

**L'école est le premier lieu de formation à la citoyenneté**, mais, cette évidence affirmée, il reste à définir ce qu'est un citoyen éclairé, dans toutes ses dimensions, afin que l'école puisse accompagner au mieux l'enfant dans cette construction, essentielle pour sa capacité à s'intégrer et à devenir un adulte pleinement membre de la collectivité.

Un citoyen éclairé est un citoyen qui développe son esprit critique car, « l'esprit n'est pas comme un vase qui a besoin d'être rempli ; c'est plutôt une substance qu'il s'agit seulement d'échauffer ; il faut inspirer à cet esprit une ardeur d'investigation qui le pousse vigoureusement à la recherche de la vérité » (Plutarque). La construction de l'esprit critique passe par une bonne maîtrise de la logique, mais aussi par l'éducation aux médias, qui doit être explicitement renforcée.

**Un citoyen éclairé est un citoyen riche de connaissances et de culture**, car citoyenneté et instruction vont de pair. Faire de l'académie un territoire 100% EAC (éducation artistique et culturelle) s'inscrit dans cette optique. Une meilleure connaissance de l'histoire et de la culture locale contribue également à une inscription positive des jeunes dans leur environnement. Le déploiement de nos deux langues régionales officielles, le flamand occidental et le picard, s'inscrit dans cette démarche.

**Un citoyen éclairé est un citoyen aux compétences psychosociales affirmées**, qui respecte l'autre dans ses différences, qui sait débattre, qui gère ses émotions. La communication non violente, la gestion du stress, la compréhension du handicap, doivent être des sujets explicitement introduits dans nos établissements et écoles. C'est encore insuffisamment le cas. Des formations doivent être déployées en ce sens et des

moyens accordés aux expérimentations abordant ces aspects.

Également, **un citoyen éclairé est un citoyen ouvert vers l'extérieur**. Il convient à ce titre de soutenir les initiatives visant à développer les partenariats internationaux dans le cadre de l'Europe, mais pas exclusivement. Les jumelages des collectivités peuvent constituer un terreau intéressant, dans le cadre de notre politique partenariale.

**Un citoyen éclairé, c'est aussi un citoyen qui connaît le fonctionnement de la démocratie et des institutions** et qui désire s'engager dans le vivre-ensemble. Toutes les initiatives de découverte de la citoyenneté devront être encouragées, en lien avec les collectivités lorsque le cadre y est favorable : parlement des enfants, participations des écoles aux consultations citoyennes, parlement des éco-délégués, etc.

Enfin, **un citoyen éclairé, c'est un citoyen sûr de la place qui est la sienne dans le collectif**, condition sine qua non à sa future participation au vivre-ensemble. Il est donc essentiel que l'école qui, pour la plupart des enfants, constitue le premier contact avec l'État et les institutions, porte haut les valeurs d'une société solidaire, inclusive, et soit un lieu où ils se sentent reconnus et pleinement accueillis dans leur singularité, quelles que soient leurs difficultés scolaires ou personnelles (élèves allophones, enfants placés à l'aide sociale à l'enfance, élèves en situation de handicap, enfants en situation de pauvreté, etc.). Une attention toute particulière doit donc être apportée à tous ces enfants, susceptibles de vivre des « conflits de légitimité » ou des sentiments d'exclusion peu propices à leur future vie de citoyens.

## FICHES LEVIERS

100% EAC

L'école promotrice de santé

Les langues régionales

100% EDD

Encourager la réussite scolaire des enfants confiés à l'ASE

La logique

Accompagner les élèves en situation de handicap

L'illettrisme

Les valeurs de la République

Accompagner les élèves allophones

L'INSPE et innovations en termes de formation initiale

L'École académique de formation continue

L'international

# UNE ÉCOLE OÙ TOUS LES ÉLÈVES SE SENTENT BIEN

**L'école doit être un lieu de construction et de respiration, un lieu de bonheur pour chacun, y compris et surtout, pour nos élèves les plus fragiles.**

Pourtant, certains jeunes ne trouvent pas leur place dans notre système éducatif et s'y consomment au lieu de s'y construire. Certains décrochent et/ou adoptent des postures de perturbateurs. D'autres traversent leur scolarité au prix de souffrances que l'on ne découvre parfois, hélas, qu'à l'occasion de drames. Le repérage et l'analyse des besoins doivent être améliorés pour prévenir les situations de discrimination et d'exclusion.

**Le décrochage est le résultat le plus explicite du mal-être à l'école. L'objectif est bien sûr de l'éviter en amont, mais lorsqu'il est trop tard, tout doit être fait pour que le raccrochage se fasse.** Le décrochage, précédé souvent par l'absentéisme, n'est pas qu'une affaire de vie scolaire et doit être abordé par toute la communauté éducative au sens large et en premier lieu par tous les professeurs, qui doivent donc être mieux formés. Pour les élèves décrocheurs ou en phobie scolaire, des formations hybrides peuvent être imaginées selon des modalités adaptées au contexte. Le travail partenarial avec les collectivités et les autres services de l'État doit être renforcé et les écoles de la deuxième chance ou micro-lycées doivent être créés dans les territoires les plus touchés et dans lesquels les entreprises ont besoin de recruter. Les entreprises seront sollicitées pour du mentorat et de l'apprentissage. L'expérimentation territoire « zéro exclusion » sera analysée sous l'angle de son efficacité à lutter contre le décrochage. Enfin, le décrochage étant une rupture dépassant le cadre scolaire, dans son processus comme dans ses conséquences, le travail partenarial avec les collectivités et les autres services de l'État, devra être renforcé dans le cadre des cités éducatives bien sûr, mais aussi dans d'autres cadres territoriaux en l'absence de celles-ci.

Les élèves à « haut potentiel », parce qu'ils peuvent se sentir en décalage avec le rythme de la classe, sont susceptibles de se retrouver en situation de souffrance, voire de décrochage.

**Au collège, aux côtés de « devoirs faits » et sur le même principe organisationnel, sera développée dans les établissements volontaires une offre « approfondissements »,** visant à permettre aux élèves en recherche de contenus supplémentaires d'y avoir accès de façon présentielle et/ou numérique. Bien sûr, comme pour « devoirs faits », cette offre n'a de sens que si le dispositif est entre en résonance avec ce qui se passe pour l'élève durant les cours.

**Le harcèlement, caractérisé ou ressenti, est toujours une cause de grand mal-être, et parfois à l'origine du décrochage.** Le programme pHARe se déploie et doit s'accompagner d'actions spécifiques, en particulier autour de la médiation par les élèves. Très tôt les enfants peuvent être sensibilisés à l'empathie, par exemple à l'aide de la technique du « message clair » qui sera développée dans le premier degré.

**De plus en plus de nos élèves entament une transition de genre, processus complexe dans lequel ils sont généralement bien accueillis mais pas forcément bien accompagnés.** Nos personnels, parfois démunis face au ressenti de ces jeunes, doivent être mieux formés à ces problématiques. De façon générale, le besoin d'un accompagnement psychologique plus accessible concerne tous les jeunes : des expérimentations tenteront d'en faciliter l'accès aux familles pour lesquelles le recours aux soins au soin est difficile.

Au-delà de l'attention particulière portée aux publics en ayant le plus besoin, **le climat scolaire doit être une priorité dans tous les établissements et les enquêtes sur le sujet doivent continuer à se multiplier** afin d'accompagner les équipes dans cette politique. Classes flexibles, salles sensorielles, pratiques restauratives, événements festifs et valorisants pour l'établissement : toutes les actions susceptibles d'améliorer le climat scolaire doivent être encouragées.

## FICHES LEVIERS

Accompagner les élèves en situation de handicap

Accompagner les élèves allophones

Accompagner les élèves en transition de genre

Les cités éducatives

L'École académique de formation continue

L'école promotrice de santé

Encourager la réussite scolaire des enfants confiés à l'ASE

La gestion et l'accompagnement des carrières des personnels AESH (accompagnants des élèves en situation de handicap) et AED (assistants d'éducation)

La lutte contre le harcèlement scolaire

Le numérique pour apprendre autrement

Le pacte éducatif dunkerquois

Les pactes territoriaux : SAT et ERBM

La prévention et la remédiation du décrochage

# UNE ÉCOLE QUI PERMET UNE ORIENTATION CHOISIE JUSQU'À L'EMPLOI ET QUI FAVORISE LA POURSUITE D'ÉTUDES

**Permettre à tout élève de s'orienter vers un avenir aussi ambitieux que possible, lui plaisant et offrant des possibilités d'emploi et d'évolution professionnelle fait partie des missions de l'école.**

Cette mission doit être clairement explicitée dans les projets d'établissement, en particulier au collège, et même dans les projets d'école. Elle doit être opérationnalisée.

Les décisions clés en termes d'orientation se situent en fin de 3<sup>e</sup>, de 2<sup>de</sup> et durant la terminale, mais elles restent marquées par des mécanismes de censure variés, qui trouvent leur origine dans une représentation des métiers ancrée depuis le plus jeune âge, couplée à une image de soi insuffisamment construite, tout cela contribuant à reproduire les déterminismes et impacter l'ambition du parcours des élèves les plus fragiles, dont ceux en situation de handicap.

**L'orientation ne doit pas se construire par défaut ;**

en particulier le choix de la voie professionnelle (mais aussi de la voie technologique) doit, autant que possible, être un vrai choix, positif et ambitieux, et non pas seulement une réponse au problème des collégiens en difficulté. Il est donc important d'acculturer tous les personnels du collège à la voie professionnelle afin qu'ils perçoivent mieux ce qu'elle fait et ne fait pas, et puissent avoir le meilleur discours à destination des élèves. Cette voie doit être rendue plus visible dans les écoles et les collèges, par exemple grâce à des ambassadeurs (lycéens, professionnels et apprentis), des projets coopératifs, mais aussi par des actions d'immersion et de formation. Toutes les expérimentations concernant l'orientation pouvant être menées en collège seront encouragées. Les référents pour l'Insertion professionnelle et la relation école-entreprise (RIPREE), spécificité de l'académie, qui sont dans chaque collège le point d'entrée des entreprises et des lycées pour cette information sur les filières et les métiers, doivent être mieux connus des entreprises et de la communauté éducative elle-même. De même, la voie technologique ne doit pas être la solution pour les élèves en difficulté en 2<sup>de</sup> mais un vrai choix, guidé par la possibilité d'une poursuite d'étude en bachelor universitaire de technologie (BUT).

Bien que l'accès à l'enseignement supérieur reste anxiogène pour les élèves et les familles, des liens forts se sont tissés pour améliorer l'orientation et l'information, grâce à l'engagement collectif dans divers dispositifs. Il s'agit de renforcer et structurer cette dynamique partenariale en lien avec la région (Proch'Orientation) et les établissements, par un calendrier harmonisé et partagé des différents temps forts de l'information (semaines

et printemps de l'orientation, journées portes ouvertes, salons, immersions, programme des PIA, modules de préparation à la poursuite d'études en lycée professionnel), ainsi que des outils innovants mobilisant la parole des pairs. Les cordées de la réussite demeurent un outil important en termes d'égalité des chances et doivent continuer à se renforcer.

L'inscription de l'accompagnement à l'orientation dans la continuité et la progressivité, impactée par la crise sanitaire, nécessite un nouvel élan. Afin d'établir un programme concerté et mutualisé d'actions sur les territoires, **une convention cadre de région académique sera proposée aux établissements d'enseignement supérieur et déclinée en conventions d'application pluriannuelles.** Des formations inscrites au plan académique de formation faciliteront les échanges entre enseignants du lycée et du supérieur sur les attendus de l'enseignement supérieur (choix des enseignements de spécialité au lycée général et technologique, nouvelle maquette pédagogique des BUT, transformation de la voie professionnelle). Les projets pédagogiques associant enseignants du lycée et du supérieur seront encouragés. La question de la réussite des jeunes de bacs professionnels et technologiques en BTS et BUT sera travaillée car elle est centrale pour donner des modèles positifs de réussite aux équipes, aux jeunes et aux familles.

**Enfin, le travail entamé avant la crise sanitaire sur la mobilité comme frein à l'orientation sera repris, tout en veillant à penser l'orientation à l'échelle de nos bassins,** dans un souci d'égalité des chances et de perspectives d'emplois. Les actions gagneront en efficacité grâce à la connaissance mutuelle des acteurs (équipes éducatives, entreprises, collectivités, acteurs de l'insertion professionnelle) à cette échelle et au niveau de proximité des décisions. Enfin, il faudra analyser la mobilisation des trois campus connectés créés à la rentrée 2021, éventuellement les faire évoluer.

Plus globalement, l'accompagnement à l'orientation doit s'accompagner d'une plus grande communication sur les forces véritables du territoire. Les a priori sur notre région, qui entraînent les élèves dans une faible estime tout à la fois d'eux-mêmes et du potentiel de formations et d'emplois du territoire, doivent être combattus par une communication positive sur les industries de pointe s'y développant, sur le rayonnement de l'enseignement supérieur et sur le potentiel stratégique de la zone frontalière. La richesse culturelle, linguistique et innovatrice de la région est peu connue et mise à mal par les images galvaudées d'un territoire dont l'identité se réduirait à la désindustrialisation.



Dans les établissements, **la mise en œuvre du Programme pluriannuel d'orientation (PPO) constituera l'élément structurant de notre politique d'orientation** grâce à la mobilisation de tous les acteurs dans une logique de territoires et de réseaux, au plus près des élèves et de leurs familles (webinaires, programmes d'actions lisibles...). Le PPO devra tout particulièrement apporter des réponses aux attentes des élèves à besoins éducatifs particuliers et aux jeunes confiés à l'Aide sociale à l'enfance (ASE).

#### FICHES LEVIERS

Accompagner les élèves en situation de handicap

L'École académique de formation continue

Encourager la réussite scolaire des enfants confiés à l'ASE

Les langues régionales

Mieux connaître l'enseignement supérieur et faire les bons choix

Le pacte éducatif dunkerquois

Les pactes territoriaux : SAT et ERBM

Le pilotage académique

Une voie professionnelle d'excellence

Une voie technologique d'excellence

# UNE ÉCOLE PROMOTRICE DE LA SANTÉ DES JEUNES

**Pour pouvoir s'épanouir et réussir au mieux, nos jeunes doivent être « bien dans leur tête comme dans leur peau ».** Cette mission de l'école, qui peut paraître annexe au premier abord, est au contraire centrale. Elle revêt même une importance toute particulière dans notre académie, qui se caractérise par des indicateurs de santé dégradés par rapport au reste du territoire national, dans un contexte de fragilité sociale plus marqué qu'ailleurs.

En matière de santé, l'académie de Lille agrège des zones contrastées, avec un maillage de l'offre de soins disparate, entre d'un côté des territoires urbanisés aux ressources riches et de l'autre des territoires plus ruraux, où les professionnels de santé se font rares.

**Malgré la diversité des situations, le rôle de l'école doit demeurer le même : éduquer à la santé, prévenir, dépister, accompagner vers un/des professionnel(s) de santé et assurer, si nécessaire, un suivi.** Et, si l'école ne peut se substituer ni aux professionnels de santé ni aux familles, elle joue un rôle de relais fondamental.

Il est important de communiquer sur l'impact de la santé dans la réussite scolaire et de développer une culture commune à toute la communauté éducative en la matière, en incluant les partenaires institutionnels et associatifs présents sur les territoires et les familles. Des formations seront proposées par l'EAFIC (École académique de formation continue) sur ce sujet, sans omettre de préciser le champ de compétences et les missions des professionnels de santé, question qui est parfois source de tensions au sein des établissements notamment en lien avec le secret partagé. Il pourra s'agir de formations inter-catégorielles en constellation en impliquant, au niveau du primaire, un conseiller pédagogique de circonscription ou un enseignant maître formateur

référent santé.

En termes de prévention, les sujets abordés restent toujours ceux de l'alimentation, de la sédentarité, des addictions (y compris aux écrans), de la sexualité, avec de nombreuses initiatives et projets qui gagneraient à être mieux partagés sur une page dédiée du site académique et sur un portail de type Adage.

En termes de dépistage, nous n'atteignons pas la cible de 100 % des enfants de 5/6 ans bénéficiant d'un bilan médical. Force est de constater que cela est difficile avec un poste sur deux de médecin scolaire vacant. Le recrutement de médecins scolaires sous quelque forme que ce soit (temps complet, temps partiel, vacations) est une priorité académique, accompagnée en cela par l'ARS. Il s'agit d'un sujet à court, mais aussi à long terme, l'idée étant de travailler l'attractivité de cette mission durant la formation des étudiants. L'accès des familles défavorisées à la médecine de ville, et en particulier aux spécialistes (ophtalmologues, psychiatres...) et la mise en réseau des professionnels de santé avec les écoles, collèges, lycées et les parents pour une meilleure prise en charge des élèves sont des sujets à travailler, territoire par territoire et en particulier dans le cadre des cités éducatives.

**Tout cela s'inscrit dans la démarche des écoles promotrices de santé (Epsa) qui, dans le prolongement des projets éducatifs de santé, visent à améliorer le bien-être des élèves à l'école.** Ces écoles, qui s'appuient sur des équipes pluri-catégorielles représentatives de chaque corps à l'échelle des bassins, doivent être développées au maximum car elles permettent l'émergence d'une culture de la santé au sens large au bénéfice de tous les élèves.

## FICHES LEVIERS

Accompagner les élèves en situation de handicap

Les cités éducatives

L'École académique de formation continue

L'école promotrice de santé

La gestion et l'accompagnement des carrières des personnels AESH (accompagnants des élèves en situation de handicap) et AED (assistants d'éducation)

Le numérique pour apprendre autrement

Le pilotage académique

Recruter dans le champ médico-social

Le sport

## UNE ÉCOLE QUI EFFACE LES DÉTERMINISMES

**Cette école, qui garantit la maîtrise des savoirs fondamentaux pour tous les élèves, en fait des citoyens éclairés, leur permet d'être heureux, en bonne santé et de s'orienter sereinement dans leurs études et dans la vie, est une école qui permet de dépasser les déterminismes qui continuent à marquer fortement notre société,** et ce, malgré les efforts portés sur l'éducation prioritaire, sur les territoires ruraux et sur la scolarisation des jeunes à besoins éducatifs particuliers.

Le handicap reste un déterminisme important, même s'il tend à s'atténuer avec le renforcement de la scolarisation en milieu ordinaire et le déploiement de dispositifs dédiés et spécifiques. L'accessibilité au service public d'éducation et l'ambition des parcours proposés doivent rester la priorité portée par l'ensemble de la communauté éducative. Le travail avec les partenaires doit également être renforcé afin d'attribuer au plus près des besoins les compensations, qui augmentent de façon toujours importante, mais aussi de réduire les temps d'attente, de gérer les situations temporelles intermédiaires, et de mieux échanger sur les places dans les structures et services spécialisés.

**Dans le second degré, le déploiement des ULIS doit être intensifié,** afin d'offrir une orientation scolaire positive aux jeunes en situation de handicap. L'idéal serait de pouvoir créer une ULIS dans chaque collège ou, a minima, de veiller à garantir à chaque élève un dispositif de proximité. On note souvent que les ULIS, mais aussi les SEGPA, sont des dispositifs qui, lorsqu'ils sont bien intégrés dans leur établissement, peuvent apporter beaucoup en termes de différenciation pédagogique. La structuration en PIAL doit être évaluée. Si elle a conduit à limiter les situations de non accompagnement de façon notable, la question de la qualité de l'accompagnement est souvent invoquée, malgré un nombre de personnels AESH recrutés en nette augmentation. La formation de tous les professeurs à l'accompagnement des élèves à besoins éducatifs particuliers est à intensifier pour faire tomber les barrières encore existantes concernant l'inclusion, et améliorer notre capacité globale à la différenciation pédagogique.

Le second type de déterminisme très marqué dans notre académie est social et territorial, les deux aspects étant étroitement imbriqués. Ce déterminisme, lié à l'histoire de notre région, perdure depuis plusieurs décennies. **Le déploiement massif de l'éducation prioritaire (1/3 des écoliers et collégiens concernés dans l'académie) et les mesures d'accompagnement liées, dans le premier degré en particulier, commence à porter ses fruits quant à l'apprentissage des fondamentaux.** Ces résultats demandent toutefois à être consolidées au-delà du CE1, par des évaluations et accompagnements spécifiques, l'orientation à l'issue du collège restant une source majeure d'assignation sociale. Ainsi, au sein de l'académie, en 2020 / 2021, les décisions d'orientation vers la voie professionnelle sont

supérieures de 8.3 points dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire et l'indice de positionnement social (IPS) en lycée professionnel est de 30 points inférieur à celui observé en lycée général et technologique.

**Le passage en 2<sup>de</sup> sera particulièrement accompagné dans le cadre des lycées labellisés CLA, avec en lycée général et technologique un abaissement des effectifs dans les classes de ce niveau.** Il sera demandé de mobiliser l'allocation progressive des moyens en ce sens dans les autres établissements. Le travail sur la mobilité contribue à la lutte contre les déterminismes territoriaux et sociaux, l'appréhension à la mobilité étant fortement reliée à ce dernier aspect. Il doit être mené dès le plus jeune âge des élèves en y associant les parents et en facilitant l'accès à l'internat. Une coéducation centrée sur la question de la mobilité, dès les premières années de scolarisation des élèves, permettrait de dépasser les freins psychologiques engendrés par une poursuite de scolarité éloignée géographiquement de la cellule familiale. Enfin, la prise en compte de la pauvreté est un sujet majeur des politiques de l'État dans notre région. Au-delà du déploiement des petits déjeuners gratuits et de l'accès à la cantine à 1 euro, qui doit être accéléré en lien avec les préfetures, c'est en revisitant notre pédagogie que nous pourrions inclure pleinement ces enfants.

Des formations en ce sens seront proposées et mises en visibilité dans le cadre de l'EAFc.

Les déterminismes de genre se manifestent fortement dans le processus d'orientation, qu'il s'agisse de la voie professionnelle ou de la voie générale. Ainsi, les décisions d'orientation vers la voie professionnelle présentent un écart de 12 points entre les filles et les garçons (31,7 % pour les filles et 43,9 % pour les garçons). Même s'il convient de favoriser toute action permettant d'améliorer cette mixité dans les formations (par exemple, les stages de 3<sup>ème</sup> associant une fille et un garçon), **il faut veiller aussi à la mixité dans nos lycées professionnels organisés maintenant de plus en plus autour des familles de métiers** lors des évolutions de la carte des formations.

En lycée général et technologique, le choix des enseignements de spécialité en 1<sup>re</sup> générale est éloquent : les garçons ont tendance à moins diversifier leurs choix et à les concentrer sur les disciplines scientifiques tandis que les filles répartissent davantage leurs choix et formulent plus de demandes d'enseignements relevant des sciences humaines. Là encore, toutes les initiatives visant à favoriser l'intérêt des filles pour les sciences et la confiance en leurs capacités devront être encouragées.

**Enfin, l'académie fera de la réussite scolaire des enfants confiés à l'Aide sociale à l'enfance (ASE) un emblème de sa politique d'égalité des chances.** Invisibles, ces enfants souffrent de parcours scolaires chaotiques et d'une orientation déterminée vers les voies courtes. Ainsi, 2/3 des enfants confiés à

l'Aide sociale à l'enfance s'orientent vers la voie professionnelle, contre 1/3 pour les autres jeunes. Un IEN/ET/EG, un IA-IPR d'anglais et un CPE sont spécifiquement en charge de ce dossier et des expérimentations, menées sur 5 territoires, visent à mieux associer personnels de l'Éducation nationale et de l'ASE, dans le cadre de formations communes laissant également s'exprimer la parole des enfants. Ces territoires, qui permettent une approche globale autour d'enfants cumulant les traumatismes et les difficultés, seront en quelque sorte des laboratoires d'égalité des chances dont les succès pourront être déployés vers l'ensemble des enfants.

Il s'agit également de continuer à accueillir au mieux nos jeunes allophones, et de progresser sur la scolarisation des enfants Roms, sujet auquel sont confrontés nombre de nos personnels dans le premier degré avec une impression d'impuissance douloureuse malgré leur engagement exemplaire.

## FICHES LEVIERS

Accompagner les élèves allophones	La fluence	Le pacte éducatif dunkerquois
Accompagner les élèves en situation de handicap	La gestion et l'accompagnement des carrières des personnels AESH (accompagnants des élèves en situation de handicap) et AED (assistants d'éducation)	Les pactes territoriaux : SAT et ERBM
Les cités éducatives		Le programme pluriannuel d'orientation (PPO)
Les Contrats locaux d'accompagnement	L'INSPE et innovations en termes de formation initiale	La prévention et la remédiation du décrochage
L'École académique de formation continue	L'international	Les territoires bilingues
L'école promotrice de santé	La logique	Une voie professionnelle d'excellence
L'égalité entre les filles et les garçons	Mieux connaître l'enseignement supérieur et faire les bons choix	Une voie technologique d'excellence
Encourager la réussite scolaire des enfants confiés à l'ASE		

# L'EXCELLENCE INCLUSIVE GRÂCE ET POUR NOS PERSONNELS

Une académie n'est pas une entité administrative abstraite, et ne se résume pas à un territoire. C'est un collectif de personnels travaillant en services centraux ou dans les établissements et écoles, chacun dans son rôle et avec ses compétences.

L'excellence pour les élèves est portée par celle des personnels. L'académie ne pourra dépasser les déterminismes sociaux marquant nos élèves que si ses personnels portent en eux force et sérénité.

Pour cela, il faut qu'ils trouvent dans leur lieu de travail enthousiasme, bonne humeur et bienveillance. Il faut aussi qu'ils trouvent auprès de l'administration écoute et accompagnement.

Il faut enfin qu'ils puissent évoluer dans leurs compétences et bénéficier d'une offre de formation ambitieuse et facile d'accès.

# UNE ACADÉMIE QUI PROPOSE UNE FORMATION INITIALE ET CONTINUE D'EXCELLENCE POUR TOUS SES PERSONNELS

**L'excellence de l'académie de Lille passe par l'excellence de la formation dispensée à ses personnels**, qu'il s'agisse de la formation initiale, dans le cadre de l'INSPÉ, ou de la formation continue, désormais dans le cadre de l'École académique de la formation continue (EAFC).

**En ce qui concerne la formation initiale, l'excellente collaboration entre les services académiques, départementaux et les équipes de l'INSPÉ permet d'échanger fréquemment sur les priorités nationales et académiques et de faire évoluer les maquettes de formation.** Le choix fait par l'INSPÉ d'inscrire la thématique de l'inclusion dans ses formations, dans le cadre des 10% de la maquette dédiés aux innovations propres à chaque académie, en est la preuve. De même, l'excellence inclusive est au cœur du projet PIA3 déposé par les trois universités de l'alliance A2U et les deux INSPÉ de la région académique (pôle pilote 100 % inclusion, un défi, un territoire). Il n'en reste pas moins qu'une plus grande agilité dans la création des formations serait précieuse, afin de favoriser une meilleure adaptation aux évolutions parfois rapides des politiques éducatives.

**En ce qui concerne la formation continue, l'objectif est que les personnels se saisissent de façon plus proactive de la construction de l'offre de formation**, qui doit être équilibrée entre la réponse aux demandes institutionnelles et les demandes des personnels. Il convient de susciter les besoins de formation (avec l'aide des inspecteurs et des cadres académiques) et de savoir les recenser, de façon plus efficace que ce que nous faisons actuellement.

Plan français, plan maths, programme pHARe ou encore formations à la laïcité sont des exemples de formations institutionnelles se déployant en constellations à partir de demandes nationales. Les priorités inscrites dans le projet académique induiront, elles aussi, la construction d'une offre de formation adaptée, sur l'inclusion bien sûr, mais aussi sur la bienveillance, la grande pauvreté, l'aide sociale à l'enfance, la parentalité, les formations du supérieur, la gestion des situations de crise ou violentes, etc. Par ailleurs, les personnels enseignants insistent sur leur besoin de formations disciplinaires approfondies, distinctes de la formation didactique, et il est important de leur proposer une offre de haut niveau.

**La formation continue doit également être mobilisée pour accompagner les personnels dans leurs évolutions de carrière**, qu'il s'agisse de reconversion ou de mobilité professionnelles. Pour ces personnels, une offre de formation informant davantage sur les parcours possibles, dans et hors de l'institution, doit être proposée. Des webinaires sont déjà régulièrement organisés et restent disponibles sur M@gistère en libre consultation, mais la mise en place de l'EAFC doit contribuer à nourrir notre réflexion sur une diversité de l'offre de formation... Accompagner les personnels, leur proposer les offres de formation adaptées à leurs besoins, construire pour ce faire des formations certifiantes, développer une logique de réseau professionnel... sont autant de leviers pour permettre à chacun une évolution professionnelle ou un perfectionnement sur son poste.

Le binôme constitué par les équipes de la DRH et les membres de l'EAFC constitue une réelle évolution de notre organisation, au service de l'évolution de carrière des personnels.

Notre EAFC sera donc au centre de notre politique académique ; voici ce qui en caractérisera les modalités de fonctionnement.

- La qualité de ses intervenants, avec la création et l'animation d'un pôle de formateurs, eux-mêmes formés et accompagnés au plus haut niveau.
- Sa réactivité et son agilité afin de répondre très rapidement aux commandes institutionnelles et aux besoins de formation qui émergent parfois de façon impromptue chez les personnels. L'idée est également d'avoir accès aux formations tout au long de l'année, en se libérant du carcan d'une offre annuelle figée.
- Sa proximité : l'objectif étant que les formations de proximité représentent au moins 20% de l'offre de formation, qu'elles puissent se dérouler dans des antennes territoriales clairement identifiées, et qu'elles prennent aussi appui sur le travail entre pairs des communautés.
- Ses partenariats car l'académie y est attachée, en tout premier lieu avec l'INSPÉ Lille Hauts-de-France, mais aussi avec Canopé, le CNFPT et d'autres partenaires, etc.
- Le dialogue social, car l'offre de formation, destinée aux personnels, doit se construire avec eux.

## FICHES LEVIERS

L'École académique de formation continue

Encourager la réussite scolaire des enfants confiés à l'ASE

La fluence

La gestion et l'accompagnement des carrières des personnels AESH (accompagnants des élèves en situation de handicap) et AED (assistants d'éducation)

L'illettrisme

L'INSPE et innovations en termes de formation initiale

La logique

La lutte contre le harcèlement scolaire

Des mobilités choisies et réussies

# UNE ACADÉMIE QUI REND POSSIBLE TOUTES LES ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

**La formation doit permettre à nos personnels d'évoluer dans leurs compétences et de s'épanouir dans leur environnement professionnel,** mais l'académie se doit également de proposer à chacune et à chacun un accompagnement aussi personnalisé que possible, tout au long de sa carrière, dans ses souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle.

Avec ses nombreux établissements et écoles en éducation prioritaire et la mise en place des CLA, l'académie permet à de nombreux personnels de bénéficier de bonifications. Mais les opérations de mobilité, qui rythment la vie des agents, n'en sont pas pour autant plus fluides et apportent leurs lots de déceptions (et parfois de démotivation) en raison du côté normé des actes collectifs d'affectation et nomination. Au-delà de l'accompagnement des agents eux-mêmes, une augmentation du nombre de postes profilés permettrait une meilleure prise en compte des individualités (diplômes détenus, formations certifiantes...) et pourrait faciliter les mobilités dans le cadre d'un dialogue social s'appuyant sur les lignes directrices de gestion.

**La reconversion professionnelle est une réponse à l'usure et au désengagement ressentis par certains personnels,** mais elle reste difficile et est encore trop souvent vécue comme un échec et non pas comme un enrichissement professionnel.

Faciliter ces reconversions positives est l'un des rôles de la RH de proximité, implantée sur les 14 bassins de l'académie. Même si déjà plus de 4 500 agents se sont saisis de cette ressource, il convient de mieux la faire connaître, car elle permet aux agents d'exprimer leurs aspirations en dehors d'une relation hiérarchique qu'ils jugent parfois inhibante. Des dispositifs d'accompagnement ont été mis en place par les conseillers ressources humaines de proximité (CRHP) pour aider les agents dans leurs démarches

au-delà des diverses formations mises en œuvre par l'EAFC. Depuis 2022, une mission académique de l'encadrement a été créée, pour permettre une détection des « talents et potentiels ».

Une réflexion sur les « passerelles » entre corps et métiers (enseignant du premier degré vers le second degré par exemple, filière enseignante vers filière administrative, filière administrative vers filière enseignante ou de direction...) doit encore être menée en se libérant des représentations souvent imparfaites que nous nous faisons des métiers des uns et des autres.

**L'accompagnement au maintien dans l'emploi de tous les personnels constitue également une priorité,** dès lors qu'ils rencontrent des difficultés d'ordre personnel ou médical dans leur parcours. Par ailleurs, la réglementation prévoit le droit au reclassement pour les agents reconnus définitivement inaptes à leurs fonctions d'origine, sachant que le reclassement est une voie accessible à chacune et chacun, dès lors qu'il fait l'objet d'une solide préparation du projet professionnel en amont. Il est en effet possible de mobiliser différents dispositifs ou parcours permettant le maintien dans l'emploi, l'adaptation à de nouvelles missions ou le retour aux fonctions initiales (formations, bilan de compétence, PACD...).

**L'accompagnement du handicap est également prioritaire :** tout doit être mis en œuvre pour que, dans la mesure du possible, le poste de travail soit adapté au handicap et qu'il ne revienne pas à la personne en situation de handicap de s'adapter à son poste, voire d'y renoncer. Au sein de l'Académie, l'accompagnement du handicap est placé sous la compétence d'un service dédié, chargé de l'animation d'un réseau transversal pluridisciplinaire, en capacité de mobiliser différents dispositifs (APSH, aménagement matériel ou organisationnel du poste, prestation d'appui spécifique, etc.).

## FICHES LEVIERS

L'École académique de formation continue

La gestion et l'accompagnement des carrières des personnels AESH (accompagnants des élèves en situation de handicap) et AED (assistants d'éducation)

Des mobilités choisies et réussies

La reconnaissance de l'engagement des personnels

Rétablir l'attractivité et mieux accueillir les nouveaux personnels

Santé, sécurité et conditions de travail

# UNE ACADEMIE QUI S'INVESTIT DANS LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

**Parce qu'elle englobe l'ensemble des actions qui permettent de concilier amélioration des conditions de travail et qualité du service rendu, la Qualité de vie au travail (QVT) est au cœur de notre projet académique.**

Tous les personnels doivent évoluer dans un environnement professionnel de qualité, propice aux échanges apaisés entre collègues, dans lequel ils se sentent respectés. Cela apparaît comme l'une de leurs priorités.

La QVT, c'est l'affaire de tous, dans nos rôles respectifs, dans les mots du quotidien (bonjour, merci...), la reconnaissance de l'autre dans ses fonctions, l'organisation du travail.

La QVT c'est aussi, au niveau de l'académie, l'émergence d'actions simples, partout sur le territoire, ainsi qu'un horizon qui doit faire l'objet d'une réflexion propre à chaque établissement ou service.

Les enjeux de réflexion et de travail sont nombreux : équilibre vie personnelle / vie professionnelle (télétravail, déconnexion...), égalité professionnelle et diversité, opportunités d'évolution et de développement professionnel, sens du travail, autonomie, contenu du travail, conditions matérielles d'exercice des missions (outils, ergonomie, lieux de pause, temps de convivialité), pratiques managériales, bienveillance, et bien sûr qualité du dialogue social.

**Plusieurs dispositifs existent déjà et doivent être maintenus ou amplifiés :** le plan égalité professionnelle, l'accompagnement du télétravail, ou encore les actions pour le développement professionnel. Au sein de l'académie, un chef de service QVT a été recruté et une journée dédiée à la QVT a été organisée à l'hôtel académique le 21 juin 2022, à la grande satisfaction des personnels. En s'appuyant sur ces bases, l'objectif est désormais de déployer la QVT non seulement dans les services académiques (rectorat, DSDEN) mais aussi dans les circonscriptions et dans les EPLE, d'en faire un sujet partagé à toutes les échelles et dans toutes les structures.

Les outils classiques doivent bien sûr être mobilisés (amélioration de l'accompagnement des personnels, formation des encadrants via l'EAFC...) et une grande

vigilance doit être apportée, dans le cadre du suivi des agents, à la rapidité des réponses et à l'empathie. La QVT doit bien sûr faire l'objet d'un dialogue social renforcé. Enfin est envisagée la création d'un « lab QVT et innovation », lieu d'échange et de co-construction pour collaborer autrement et imaginer de nouveaux outils permettant de faire de la QVT le véritable ADN de l'académie. Autre sujet important et étroitement lié à la QVT, la médecine de prévention : pour faire face à la pénurie de médecins, une équipe transversale a été constituée pour épauler au mieux le médecin de prévention. Ainsi, l'académie a renforcé l'équipe d'infirmières de prévention et continue à renforcer l'équipe RH pour accompagner au mieux les personnels. À cet égard, afin de régler en amont les incompréhensions et d'éviter autant que faire se peut les conflits, l'académie a formé à la médiation des personnels qui interviennent auprès des collectifs de travail dégradés et souhaite renforcer la formation à la communication non violente. Une réflexion pourrait être menée sur la création d'un réseau de médiateurs académiques sur le sujet. Enfin la rapidité d'une réponse locale adaptée est particulièrement importante lorsqu'un personnel est soumis à une situation violente ou anxiogène (due à des élèves, à des parents ou à un environnement difficile). Tous les moyens et tous nos partenaires doivent pouvoir être mobilisés pour assurer la sécurité et la sérénité de nos personnels sur l'ensemble du territoire.

**Un guide des dispositifs RH associant une aide à la prise de décision en fonction de l'urgence des situations rencontrées et à l'accompagnement des personnels rencontrant des difficultés particulières ou étant exposés à ces difficultés sera proposé aux personnels d'encadrement.** Ce guide regroupant l'ensemble des dispositifs RH permettra d'orienter les managers à l'aide de fiches simples et concises dans une prise de décision rapide.

**L'inclusion est un choix pour la réussite de tous nos élèves** et ne saurait être remis en cause. Néanmoins, l'augmentation du nombre d'élèves à besoin éducatifs particuliers dans les classes ordinaires, avec des diversités de situations importantes, peut déstabiliser nos personnels éducatifs et poser des problèmes matériels. Il convient de ne pas négliger cet aspect afin que le souhait d'inclusion reste partagé par tous.

## FICHES LEVIERS

L'École académique de formation continue

L'égalité professionnelle

La gestion et l'accompagnement des carrières des personnels AESH (accompagnants des élèves en situation de handicap) et AED (assistants d'éducation)

L'INSPE et innovations en termes de formation initiale

Des mobilités choisies et réussies

De nouveaux modes de travail

La reconnaissance de l'engagement des personnels

Recruter dans le champ médico-social

Santé, sécurité et conditions de travail



# UN DIALOGUE SOCIAL RENOUVELÉ

**La loi du 6 août 2019 a profondément modifié la nature du dialogue social au sein de la fonction publique.**

**L'académie a toujours été attentive aux conséquences des évolutions portées par cette loi en veillant à maintenir un dialogue social nourri.** Il convient à cet égard de saluer la qualité de l'action menée avec les représentants des personnels qui a souvent permis de belles réussites, comme cela a été le cas pour le plan égalité professionnelle et le plan de prévention des RPS (risques psychosociaux) désormais déployés dans l'académie et qui font l'objet d'un suivi attentif.

Les instances officielles (CTA, CTSA, CTSD, CHSCTA, et CHSCTD) se réunissent fréquemment, tout comme la commission Blanchet, la commission mixte des IEN et l'intersyndicale des représentants des personnels. Les moments d'échanges en instance formelle sont d'autant plus constructifs qu'ils sont précédés de groupes de travail permettant de faire évoluer les dossiers portés aux niveaux national ou académique (requalification et convergence indemnitaire de la filière administrative, LDG mobilités et promotions, plan égalité professionnelle, comités de suivi des examens, cartographie des SEGPA, gestion RH des AESH, stagiaires et alternants, mesures pour l'emploi...). Ce sont toujours des moments riches d'échange et d'écoute réciproque.

Cela étant, des efforts doivent être portés pour que les questions posées par ces instances trouvent toujours réponse et que les décisions prises se traduisent dans les faits. L'académie doit rester attentive à donner des réponses écrites aux avis portés par les organisations syndicales lors des instances ainsi qu'à toutes les demandes adressées par

les organisations syndicales. Dans cette perspective, l'organisation académique actuelle, avec un bureau du dialogue social rattaché au secrétariat général, a vocation à perdurer.

Au plus fort de la crise sanitaire, les échanges fréquents et nourris dans le cadre des instances formelles ou informelles ont permis d'adapter l'action et d'apporter des réponses aux difficultés soulevées par les personnels.

Après les élections professionnelles de décembre 2022, la cartographie des instances va être modifiée (CSA spécial, CAPA, CAPD, CCP) et il est nécessaire aujourd'hui d'établir avec les organisations représentatives des personnels de nouvelles modalités d'échanges et de travail.

**Dans ce contexte, et quels que soient les sujets, il conviendra de renforcer encore la qualité du dialogue social mené dans l'académie et de poursuivre le travail de fond mené sur toutes les thématiques liées à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail.**

En lien avec les organisations syndicales, l'académie devra favoriser les échanges permettant d'ajuster sa méthode de travail et veiller, autant que faire se peut, à donner les clés de compréhension et d'explication aux personnels, notamment pour les principales opérations de gestion, importantes pour chacun des personnels : mobilité, avancement et promotions... Il conviendra de poursuivre la construction d'un cadre de confiance et de transparence sous peine de générer une incompréhension chez les personnels et une lecture erronée de la politique RH de l'académie.

## FICHES LEVIERS

L'égalité professionnelle

De nouveaux modes de travail

Des mobilités choisies et réussies

Santé, sécurité et conditions de travail

# L'EXCELLENCE INCLUSIVE AVEC L'AIDE DES PARENTS ET DE NOS PARTENAIRES

On attend de l'école beaucoup, et l'école peut beaucoup, mais elle ne peut répondre seule à toutes les attentes de notre société. Le temps de l'enfant dépasse le strict temps scolaire et même pour ce qui concerne le temps scolaire, l'école s'appuie sur des compétences relevant des collectivités (locaux, restauration...) ou partage des compétences avec les collectivités (orientation par exemple). Par ailleurs pour de nombreux sujets « d'éducation à » (santé, culture, sécurité...), l'école s'appuie sur les autres services de l'État en région, coordonnés par le préfet de région qui, avec les préfets de département, est le premier partenaire de l'autorité académique sur les territoires.

Enfin et surtout, l'école ne peut jouer son rôle que si elle peut s'appuyer sur les parents, membres de la communauté éducative, alliés et partenaires de l'école, qui doivent pouvoir y trouver toute leur place.

Les concertations qui seront menées au sein des écoles et établissements, en associant aux côtés des membres de la communauté éducative les partenaires de l'école, permettront de réaffirmer le rôle fondamental des alliances éducatives locales.

## LES PARENTS

**Une école inclusive, c'est une école qui accueille chaque enfant, mais aussi chaque parent, le Code de l'Éducation rappelant les obligations d'information et de dialogue de l'institution à leur égard.** Il est important que l'enfant ressente une continuité entre ses différents milieux de vie et l'école doit faire sa partie du chemin : l'école a à apprendre des familles pour mieux accomplir ses missions et pouvoir lever les obstacles à l'intégration et à l'apprentissage, obstacles parfois invisibles à première vue ou du seul point de vue de l'institution.

La connaissance partagée de l'enfant peut être initiée par la technique des « entretiens inversés » qui laisse les parents s'exprimer en premier sur leurs enfants et sur leurs attentes vis-à-vis de l'institution.

Pour les familles à l'aise avec l'école et ayant des attentes fortes, ces entretiens permettent, à partir de la position des parents, de préciser celle de l'institution. Pour les familles éloignées de l'école, l'objectif est que les équipes enseignantes prennent du recul par rapport à leur propre position sociale et qu'elles interagissent avec les parents en étant mieux informées de leurs attentes qui peuvent parfois sembler contradictoires avec les attendus de l'école. Elles peuvent aussi mieux adapter leur discours afin d'être mieux comprises. Cette écoute en premier lieu des parents symbolise la parité d'estime qui doit être rétablie ou confortée.

Pour que les familles soient en mesure de délivrer un discours positif sur l'école et d'appliquer les recommandations des équipes éducatives, il est indispensable qu'elles aient confiance dans l'école et

s'y sentent écoutées et reconnues.

Le premier degré, qui permet un dialogue direct et spontané avec les familles, doit être source d'inspiration dans le second degré. De façon matérielle, l'ouverture de l'école aux parents dans le second degré peut prendre différentes formes : café des parents, ouverture d'espaces tiers-lieux, moments de convivialité, temps d'échanges bilatéraux informels. Elle peut aussi être relayée par les associations et partenaires qui peuvent venir en appui de certaines situations, dans le cadre des cités éducatives par exemple.

Un médiateur (ou une équipe de médiation) pourrait utilement être institutionnalisé dans chaque collège dans un premier temps.

Enfin, on ne peut passer sous silence les situations conflictuelles qui placent nos personnels dans des positions parfois insupportables. Au-delà de la protection juridique accordée quasi-systématiquement et de l'accompagnement de terrain également systématiquement effectué, avec l'aide des forces de l'ordre et de la justice, il convient de mieux former nos personnels pour que ceux-ci ne souffrent pas de ces situations et sachent mobiliser les ressources locales afin de pouvoir effectuer leur métier sereinement.

**La relation parents / école est un sujet qui doit être explicitement abordé dans le cadre de la formation initiale et dans celui de l'EAFIC et le lien avec la recherche doit être renforcé.**

### FICHES LEVIERS

100% EAC	Encourager la mobilité des élèves	Mieux connaître l'enseignement supérieur et faire les bons choix
100% EDD	L'engagement sur la qualité et la rapidité des réponses apportées	Le numérique pour apprendre autrement
Accompagner les élèves en situation de handicap	L'évaluation des élèves	La prévention et la remédiation du décrochage
Accompagner les élèves en transition de genre	L'illettrisme	Les valeurs de la République
L'école promotrice de santé	L'INSPE et innovations en termes de formation initiale	
L'égalité entre les filles et les garçons	La lutte contre le harcèlement scolaire	

# LES COLLECTIVITÉS ET LES SERVICES DÉCONCENTRÉS DE L'ÉTAT

## Collectivités et services déconcentrés de l'État en région sont les premiers partenaires de l'école.

Le lien de confiance entre préfets, recteurs, IA-DASEN, dans le respect mutuel des prérogatives de chacun, est une richesse qu'il convient de préserver et de faire vivre car il permet la construction de projets de territoire ambitieux et de faire avancer de grands dossiers en termes d'égalité des chances (lutte contre la pauvreté, illettrisme...).

Pour de multiples raisons nous portons et continuerons à porter, en symbiose avec les politiques initiées par les différents préfets, une politique éducative délibérément territorialisée, s'appuyant sur les spécificités de chaque territoire à une échelle, elle-même dépendante de ces spécificités. C'est ainsi que l'académie mène de nombreuses actions dans le cadre de « l'Engagement pour le renouveau du bassin minier » et du pacte « Sambre-Avesnois-Thiérache », pactes interministériels de grande ampleur. L'accompagnement du volet éducatif du développement de Dunkerque sera certainement une des priorités pour les années à venir. Le projet « Calais territoire bilingue » continuera à se développer et pourra devenir modélisant pour la création d'autres territoires bilingues. Le déploiement des langues régionales récemment reconnues en tant que telles, se fera également à partir de territoires et partenaires identifiés.

Chaque action porte en elle-même son échelle optimale de déploiement, et donc l'échelle de la collectivité territoriale à y associer.

Bien sûr, la loi a confié aux collectivités (région, départements et communes) la gestion des lieux d'exercice de l'école, et a confié de plus à la région un certain nombre de compétences partagées avec l'État, dont l'orientation et l'élaboration de la carte de formations professionnelles. Sur tous ces sujets, la collaboration se déroule au mieux, car nous plaçons tous l'intérêt de l'élève et des familles au centre de notre action et cela doit rester ainsi. La crise sanitaire a renforcé encore cette solidarité (par exemple le travail sur les ENT). Mais au-delà de ces collaborations dictées par la loi, la marque de fabrique de notre

académie doit être de partager avec les communes et/ou communautés de communes l'élaboration de stratégies éducatives territoriales, en dépassant le seul sujet de la carte scolaire qui ne doit plus être un sujet de contentieux lorsque des fermetures s'avèrent raisonnables, mais en partageant également les sujets de cartes des formations et d'orientation à l'image de ce qui se construit à Dunkerque ou des sujets d'ambition comme celui de Calais territoire bilingue. Encore une fois, un élève évolue certes dans son établissement scolaire, mais aussi dans son lieu de vie, son habitat, qu'il soit rural, périurbain ou citadin et c'est en collaboration avec tous ceux qui interagissent avec lui qu'on doit l'aider à construire son avenir, ce qui contribue de facto à l'avenir du territoire dont il est issu. Les communes doivent être plus explicitement associées à nos politiques d'égalité des chances, à l'image de ce qui se fait dans les cités éducatives ; elles ont beaucoup à nous apporter.

Deux sujets délicats (et liés) sont à aborder aux différentes échelles concernées : la sectorisation et le transport scolaire. Ce sont des sujets importants en termes d'égalité des chances sur lesquels nous sommes très dépendants des collectivités et qu'il convient d'aborder régulièrement et certainement plus profondément que ce que nous faisons actuellement.

Enfin, il faut favoriser les échanges avec les unités territoriales de prévention et d'action sociale, la protection maternelle et infantile et tous les organismes qui aident les familles comme le dispositif de réussite éducative.

Dans chaque établissement scolaire du second degré, un personnel de santé est présent (un infirmier à temps plein ou à temps partiel, un psychologue de l'Éducation nationale). Cependant, la baisse de la démographie des médecins de l'Éducation nationale (l'académie dispose de 114 ETP de médecin de l'éducation nationale, mais à ce jour seuls 60 ETP sont pourvus par des médecins titulaires ou contractuels, soit 53% des postes) engendre un glissement des tâches vers les infirmiers dont la charge de travail ne cesse d'augmenter.

## FICHES LEVIERS

100% EAC	Encourager la réussite scolaire des enfants confiés à l'ASE	Recruter dans le champ médico-social
Accompagner les élèves en situation de handicap	Encourager la mobilité des élèves	Rétablir l'attractivité et mieux accueillir les nouveaux personnels
Accompagner les élèves allophones	L'engagement sur la qualité et la rapidité des réponses apportées	Santé, sécurité et conditions de travail
Accompagner les élèves en transition de genre	Le numérique pour apprendre autrement	Le service national universel
Les cités éducatives	Le pacte éducatif dunkerquois	Le sport
L'école ouverte, les stages de réussite et les colos apprenantes	Les pactes territoriaux : SAT et ERBM	Les territoires bilingues
L'école promotrice de santé	La prévention et la remédiation du décrochage	Une voie professionnelle d'excellence

## LE TISSU ASSOCIATIF

### **Associations et écoles ont beaucoup à s'apporter mutuellement, en œuvrant ensemble pour l'accompagnement des élèves.**

Faire entrer le monde associatif dans les écoles et les établissements permet d'y introduire de nouveaux regards, de nouvelles expériences et de nouvelles méthodologies, qui peuvent être un facteur de développement professionnel et de bien-être au travail pour l'ensemble des personnels des établissements : l'enseignant se sent moins seul dans son action sur un sujet précis auprès de ses élèves lorsqu'il travaille en partenariat avec une association.

La diversité des actions du tissu associatif (caritatives, humanitaires, sociales et de santé, citoyennes, de formation et d'insertion, de sport et culture, de loisirs et vie sociale, d'économie et développement durable, et plus récemment, les associations pour le développement des langues régionales) et de la nature des porteurs de ces actions (conservatoires, associations sportives et culturelles, centres sociaux, SESSAD, associations qui gèrent les établissements spécialisés, associations de branches professionnelles, associations d'éducation populaire...) est une richesse.

**En lien avec les collectivités territoriales, cadrer et reconnaître le travail des associations est essentiel.** Lorsque les objectifs sont croisés et que les actions sont ciblées sur les besoins des élèves en concertation avec tous les acteurs du tissu associatif et les personnels de l'Éducation nationale, alors elles sont pertinentes et porteuses de réussites pour les élèves et personnels. Nous devons pouvoir nous appuyer sur l'expertise du tissu associatif en toute confiance et partager des postures communes. C'est aussi le financement croisé des budgets de certaines associations, budgets complexes, qui doit faire l'objet d'une attention particulière.

**« Vacances apprenantes », « devoirs faits », programmes de réussite éducative interrogent également nos rapports aux associations qui peuvent devenir, dans ce cadre, des acteurs majeurs de la politique éducative.** Enfin, le réseau des services jeunesse, engagement et sport devrait nous ouvrir de nouvelles possibilités en termes de recours aux associations.

C'est également notre relation avec les fédérations sportives scolaires, qui font participer les élèves à des rencontres et compétitions scolaires, aux niveaux

local, départemental et académique, qui développent chez nos élèves une culture du sport. Ces fédérations contribuent aussi, l'Union sportive de l'enseignement du premier degré (USEP) dans le premier degré et l'Union nationale du sport scolaire (UNSS) dans le second degré, à la mise en place de projets sportifs dans le cadre de l'accompagnement éducatif.

L'adhésion de toute école à une association pour éviter la répétition du mot association sportive est une action à porter avec vigueur, en particulier dans les écoles rurales. Sans nier les difficultés de mise en œuvre d'une telle action, elle peut être réellement porteuse d'une dynamique transformante pour des territoires en difficulté.

En faisant entrer les associations de façon plus explicite dans la vie des établissements et donc des jeunes, on peut espérer créer une dynamique portée par les élèves eux-mêmes en termes de vie associative dans les écoles, collèges et lycées. Celle-ci est vectrice d'engagement social et citoyen et renforce le développement des compétences psychosociales, contribuant ainsi à la réussite et à l'insertion des jeunes. Le climat scolaire s'en trouve par ailleurs généralement grandement amélioré.

Enfin, le tissu associatif joue un rôle important dans l'académie où l'emploi associatif représente plus de 11 % de l'emploi privé (au-delà de la moyenne nationale). C'est un emploi précieux, ancré territorialement. Les principaux secteurs d'activité sont la culture, le sport, les loisirs, le social et l'éducation, objets qui entrent en résonance avec l'Éducation nationale, celle-ci étant par son potentiel de demandes un acteur important de la vie associative et un moteur d'équité territoriale en termes de déploiement associatif. Le Service national universel (SNU) procède de la même logique contribuant à l'activité associative sur l'ensemble du territoire.

Des « référents tissu associatif » pourraient être nommés dans chaque bassin, avec pour missions de repérer les associations locales et celles reconnues aux niveaux national et académique pouvant accompagner les établissements scolaires, de faciliter la mise en contact de ces associations avec la communauté éducative, d'évaluer l'impact de leur action sur la vie des établissements, en veillant à ce qu'aucune discrimination territoriale, familiale ou de santé ne se produise.

### FICHES LEVIERS

100% EAC	les colos apprenantes	Les langues régionales
100% EDD	L'école promotrice de santé	La lutte contre le harcèlement scolaire
Accompagner les élèves en transition de genre	L'égalité entre les filles et les garçons	Le service national universel
Les cités éducatives	L'engagement sur la qualité et la rapidité des réponses apportées	Le sport
L'école ouverte, les stages de réussite et	L'international	Les valeurs de la République

# FICHES LEVIERS

100% EAC	2
100% EDD	4
Accompagner les élèves allophones	5
Accompagner les élèves en situation de handicap	7
Accompagner les élèves en transition de genre	9
Les cités éducatives	10
Les Contrats locaux d'accompagnement	12
L'École académique de formation continue	14
L'école ouverte, les stages de réussite et les colos apprenantes	16
L'école promotrice de santé	18
L'égalité entre les filles et les garçons	19
L'égalité professionnelle	21
Encourager la mobilité des élèves	22
Encourager la réussite scolaire des enfants confiés à l'ASE	24
L'engagement sur la qualité et la rapidité des réponses apportées	26
L'évaluation des élèves	27
La fluence	29
La gestion et l'accompagnement des carrières des personnels AESH (accompagnants des élèves en situation de handicap) et AED (assistants d'éducation)	31
L'illettrisme	33
L'INSPÉ et innovations en termes de formation initiale	35
L'international	37
Les langues régionales	39
La logique	41
La lutte contre le harcèlement scolaire	42
Mieux connaître l'enseignement supérieur et faire les bons choix	44
Des mobilités choisies et réussies	46
De nouveaux modes de travail	47
Le numérique pour apprendre autrement	49
Le pacte éducatif dunkerquois	51
Les pactes territoriaux : SAT et ERBM	53
Le pilotage académique	55
La prévention et la remédiation du décrochage	57

Le programme pluriannuel d'orientation (PPO)	59
La reconnaissance de l'engagement des personnels	61
Recruter dans le champ médico-social	62
Rétablir l'attractivité et mieux accueillir les nouveaux personnels	64
Santé, sécurité et conditions de travail	66
Le service national universel	68
Le sport	69
Les territoires bilingues	71
Les valeurs de la République	73
Une voie professionnelle d'excellence	74
Une voie technologique d'excellence	75



# 100% EAC

## CONSTATS

**Le 100% EAC est un élément indispensable de l'excellence inclusive. La force émancipatrice de la culture contribue à la réussite de tous les élèves : elle mobilise, inclut et donne sens aux enseignements.**

Fondée sur la note de 2016 qui en définit les trois piliers (enseignement, fréquentation des œuvres, pratique artistique), l'EAC conjugue des pratiques culturelles « traditionnelles », des projets interdisciplinaires et transversaux, des projets locaux et ponctuels ainsi que des dispositifs nationaux et académiques, l'ensemble devant constituer une offre culturelle exigeante et accessible à tous.

Pour un diagnostic précis et une opérationnalisation efficace, le pilotage s'appuie sur l'expertise territoriale et sur des outils partagés (ADAGE) au service de la politique nationale.

Tous les élèves sont concernés par le PEAC, mais, pour mieux lutter contre les fragilités, les élèves éloignés de l'offre culturelle pour diverses raisons (territoriales, sociales etc...) doivent être accompagnés par des dispositifs renforcés.

L'enjeu est de répondre aux besoins du terrain en proposant des offres culturelles adaptées donnant du sens aux apprentissages et mobilisant les élèves et les professeurs. Le pilotage s'exerce par le biais d'une stratégie culturelle articulant le Pass éducation et les fonds d'établissement dédiés à la culture.

ADAGE permet de suivre les actions et les offres et d'éviter les redondances en ne laissant aucun élève sans offre qualitative adaptée à son parcours scolaire. ADAGE est ainsi un outil de cartographie culturelle facilitant le pilotage culturel académique, mais force est de constater qu'il est encore insuffisamment utilisé.

Le développement du Pass culture scolaire dès janvier 2022 réinvente quant à lui la gouvernance et le pilotage. L'élève prescripteur et autonome, le projet de classe, l'interpénétration des projets culturels et des établissements sont au cœur du dispositif.

### **Connaître et mobiliser les ressources de proximité (rencontre avec les artistes ou les structures)**

- Transformer les CLEA et offres territorialisées en « contrats locaux d'EAC nouvelle génération ».
- Fédérer les actions sur des «Territoire à identité singulière rayonnante» (Calais territoire bilingue, Territoires sonores du Sambre-Avesnois-Thiérache, Offre globale Arts et EDD à Lens).

### **Penser autrement la mobilité**

- Mobiliser les Internats d'excellence, les résidences olympiques et les résidences Médicis.
- Développer les résidences en établissement et les lieux de résidences artistiques.

### **Mobiliser et articuler les dispositifs et les financements**

- Profiter des offres CLEA, Ateliers artistiques, EROA...
- Proposer des temps de présence artistique longue : PEPS - immersion artistique longue en établissement ou/avec parcours «hors les murs»...

### **Structurer une formation ambitieuse**

- Proposer des projets individualisés qui déjouent les déterminismes : cordées de la réussite, liaisons inter degrés et collège - lycée fondées sur l'EAC, rénovation du bac Pro par l'EAC.
- Mobiliser les actions portées par les élèves : «Parlement des élèves éco et EAC délégués»...

# 100% EDD

## CONSTATS

**Au regard des défis sociaux, économiques et environnementaux que nos sociétés doivent relever, notre ministère a fait de l'éducation au développement durable (EDD) une problématique. Pour répondre à cet engagement dé, l'académie souhaite tendre vers un objectif ambitieux : une académie 100% EDD. Cela implique la labellisation E3D, pour toutes les écoles et les établissements, favorisant l'engagement citoyen et la démocratie participative.**

De très nombreuses actions liées à l'EDD sont déjà proposées aux élèves de notre académie. Elles s'enracinent très largement dans le tissu associatif et dans les initiatives locales. Force est de constater néanmoins que ces actions souffrent d'un certain manque de visibilité et d'une trop grande dispersion. De l'éco-geste à la logique de territoire, les engagements entre les équipes éducatives et les partenaires sont variés et il s'agit aujourd'hui de s'appuyer sur ces diverses expériences pour donner une nouvelle dimension à l'EDD.

Pour satisfaire cette ambition, chaque bassin se dote progressivement d'un parlement des éco-délégués, alimenté par des commissions thématiques de territoire s'appuyant sur les CESCE de bassin.

Au-delà du slogan mobilisateur « Académie 100% EDD », l'objectif est bien de contribuer à la transformation de l'école à travers les logiques apprenantes et l'innovation au sein des Conseils d'orientation scientifique de la formation en bassin COSFB.

## LEVIERS

Au vu du nombre d'écoles, d'établissements ou de réseaux déjà labellisés, du nombre de projets pédagogiques et éducatifs EDD innovants et/ou expérimentaux déposés auprès du SEPIA ou de la DAREIC, nul doute que l'EDD est un véritable levier pour faire naître des projets interdisciplinaires, renforcer les liaisons inter degrés et donner du sens aux parcours éducatifs. Elle favorise les croisements d'expertises différentes et permet ainsi de créer des rencontres pédagogiques porteuses. L'EDD est de surcroît un fil rouge possible pour relier les éducations transversales (valeurs de la République, culture, santé...) partant de problématiques systémiques, concrètes et engageantes.

Un pilotage souple par les bassins s'appuyant sur les éco-délégués, animé via des parlements territoriaux et les CVC / CVL permettra d'augmenter la représentativité des élèves.

Ces transitions pédagogiques amenant des transitions managériales, la dynamique de développement professionnel issue du terrain nécessite une articulation avec l'EAFIC, l'INSPE et Canopé afin de proposer une offre de formations pluri-catégorielles, multi-échelles, tant des personnels de la communauté éducative que des acteurs des Territoires Educatifs Durables au service de l'Excellence Inclusive (TEDeX).

Le parlement académique des éco-délégués sera rassemblé annuellement lors de l'agora du développement durable, qui permettra comme ce fut le cas lors de sa première édition en juin 2022 de lier les acteurs de l'Etat, des collectivités, du monde associatif et des établissements, pour développer des dispositifs concrets et échanger sur les initiatives locales.

# ACCOMPAGNER LES ÉLÈVES ALLOPHONES

## CONSTATS

L'obligation d'accueil dans les établissements scolaires s'applique aux élèves allophones nouvellement arrivés (EANA)<sup>1</sup> de la même façon que pour les autres élèves. C'est un aspect fondamental de leur intégration au sein de la société française et un enjeu pour notre système scolaire en terme de mise en œuvre de notre politique d'égalité des chances et de différenciation pédagogique. Le Centre académique pour la scolarisation des nouveaux arrivants et des enfants du voyage (CASNAV), cheville ouvrière de cette politique, œuvre à sa mise en place avec volontarisme, en collaboration avec tous les acteurs concernés.

<sup>1</sup> Les élèves allophones sont considérés comme nouvellement arrivés lorsqu'ils viennent de l'étranger et sont présents sur le territoire national depuis moins d'un an, quelle que soit leur nationalité.

Devant l'augmentation régulière du nombre d'EANA - jusqu'à 4000 élèves par an - l'académie de Lille a renforcé ses dispositifs d'accueil et d'accompagnement spécifique en Unité Pédagogique Pour Élèves Allophones Arrivants (UPE2A). Une centaine d'enseignants sont chargés de l'évaluation, de l'enseignement en FLS et de l'accompagnement des équipes éducatives – parfois peu familiarisées avec ce public - pour aider à l'inclusion en classe ordinaire. Les progrès réalisés dans la maîtrise du français sont valorisés grâce à l'examen du DELF scolaire (1200 candidats par an, taux de réussite de 80%).

Par ailleurs, plusieurs projets sont soutenus ou développés par le Casnav en collaboration avec les services du rectorat pour répondre aux enjeux particuliers de certains élèves allophones rencontrant des difficultés qui ne relèvent pas uniquement de la maîtrise de la langue de scolarisation. Citons notamment les parcours allophones MLDS, réservés aux élèves d'âge lycée qui n'ont pas été scolarisés dans leur pays d'origine (NSA), avec pour objectif l'acquisition des savoirs de base et la préparation du projet professionnel; les antennes scolaires mobiles (3 camions-écoles), allant à la rencontre des publics allophones les plus éloignés de la scolarisation, sur les terrains d'habitat informel et spontané; le SAS allophones, projet pilote conçu pour accompagner temporairement les futurs lycéens allophones sans solution de scolarisation immédiate, faute de place vacante ou de projet professionnel défini ; ou encore le projet Passerelle qui vise à favoriser la scolarisation des EANA de la métropole lilloise, d'âge collège vivant en bidonville et dont le taux d'absentéisme et de décrochage est conséquent . La mise en réseau des partenaires à l'échelle locale est indispensable et doit être recherchée pour mettre en cohérence les différents temps de vie de ces jeunes.

En complément de l'expertise apportée par le Casnav, des dispositifs spécifiques complémentaires au réseau UPE2A se sont avérés nécessaires et sont proposés dans l'académie : soutien linguistique individualisé pour les élèves trop éloignés des UPE2A ; accompagnement linguistique en petits groupes (micro-dispositif FLS) pour les lycéens allophones de niveau intermédiaire.

Le dispositif ouvrir l'école aux parents pour la réussite des enfants (OEPRE) est déployé dans l'académie pour permettre aux parents primo-arrivants étrangers de mieux accompagner la scolarité de leurs enfants en contribuant ainsi à améliorer leurs chances de réussite à l'école.

Enfin, un projet innovant, destiné aux structures d'hébergement des MNA, élaboré par le Casnav vise à former et outiller les équipes éducatives de ces structures pour mieux accompagner les MNA dans l'acquisition de la langue française et dans le suivi de leur scolarité.

Nos efforts collectifs portent leurs fruits et se traduisent par de réels succès, mais des progrès sont encore à réaliser pour assurer l'accessibilité pédagogique effective du système éducatif aux élèves allophones, en favorisant encore davantage une inclusion en classe ordinaire et non pas un accompagnement essentiellement assuré par les enseignants UPE2A. Cela suppose une implication de l'ensemble des membres de la communauté éducative avec des actions collectives et inscrites dans le projet d'école ou d'établissement. Cela suppose aussi de développer les formations au plurilinguisme et à l'interculturel, afin que les aspects positifs de la présence en classe de ces élèves soient mieux perçus par les enseignants.

# ACCOMPAGNER LES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP

## CONSTATS

L'inclusion scolaire est un enjeu fondamental d'égalité qui a pour objectif de développer l'autonomie des élèves et de leur permettre l'accès aux savoirs et à la connaissance.

L'académie porte cette ambition qui est d'autant plus forte que la part des élèves en situation de handicap scolarisés en milieu ordinaire est bien plus importante (4,2 % des élèves) qu'en moyenne nationale (3,3%). Cette part ne cesse de progresser, pour mémoire, ce taux était de 3,6 % en 2019-2020 (2,9 % au national) et l'écart au national s'accroît. Ainsi, à la rentrée 2022, 37 366 élèves en situation de handicap sont scolarisés en milieu ordinaire, soit une progression de 12 % par rapport à la rentrée 2021 (+ 4,8 % au niveau national).

La politique académique menées ces dernières années a permis de renforcer la capacité de prise en charge des élèves en situation de handicap :

- en consolidant le maillage territorial par le déploiement des dispositifs : ULIS collège-lycée, unité d'enseignement externalisée maternelle autisme et unité d'enseignement externalisée élémentaire autisme ;
- en développant les réseaux de personnes-ressources sur l'autisme, de troubles du comportement, et les élèves à haut potentiel (EHP).

Afin d'offrir une scolarisation de qualité à tous les élèves de la maternelle au lycée et d'améliorer la prise en compte de leurs besoins éducatifs, les moyens ont été augmentés de manière très significative ces dernières années (+ 1987 ETP depuis 2019). Ainsi, depuis la rentrée 2019, 2574 nouveaux accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) ont été recrutés avec la volonté de reconnaître ces professionnels comme un acteur essentiel de la pleine réussite de l'école inclusive. Ils bénéficient dorénavant d'un contrat de trois années avec un choix académique de proposer des augmentations de quotités de travail (50 ETP consacrés spécifiquement à cette mesure à la rentrée 2022).

La question de la formation de l'ensemble des intervenants est également centrale qu'elle soit continue, mais aussi initiale. La formation des enseignants prévoit la prise en compte d'une meilleure accessibilité des contenus pédagogiques et considère davantage les besoins particuliers des élèves en situation de handicap. L'objectif d'une professionnalisation des personnels AESH constitue dans ce cadre une priorité.

L'INSPE de l'académie de Lille a inscrit l'inclusion comme contexte propre et plus largement dans le projet labellisé «Pôle Pilote de Formation et de Recherche en Éducation» du PIA3 dont il est lauréat avec les INSPE des académies d'Amiens (porteur), de Rouen et de Caen (projet «100 % Inclusion, un Défi, un Territoire»).

La mise en place des comités départementaux de l'école inclusive a permis de coordonner l'ensemble des actions pédagogiques pour la réussite scolaire des élèves en situation de handicap.

La généralisation des PIAL, dès 2019, a permis de mettre en place une coordination de proximité des moyens d'accompagnement humain et ainsi apporter une réponse au développement de l'autonomie des élèves en situation de handicap. Cette nouvelle organisation permet ainsi une meilleure réactivité face à l'évolution croissante du nombre d'élèves en situation de handicap du fait d'une proximité évidente entre les besoins de ces élèves et les moyens mis à disposition localement.

L'installation des cellules départementales d'écoute et de réponse aux familles a permis la mise en place d'un accompagnement au plus près de leurs besoins.

### **Continuer à augmenter notre capacité de prise en charge pour accompagner les jeunes au plus loin dans leur scolarité**

- S'appuyer sur les outils d'aménagement de la scolarité (PAP, PPRE, PPS, PAI, Pl...) pour construire collectivement un parcours inclusif de l'élève.
- Aborder la question de l'évaluation des élèves en situation de handicap dans son accompagnement global et dans sa réussite scolaire.
- Continuer les ouvertures d'ULIS en collège et en lycée pour améliorer l'accueil de nos élèves notifiés.
- Continuer le partenariat avec le médicosocial : DAR (dispositif d'autorégulation autisme collège), DITEP (dispositif ITEP), DIME (dispositif IME), EMAS (équipe mobile d'appui à la scolarisation) à partir de réalisation de diagnostics territoriaux partagés relatifs à l'offre médico-sociale enfance et l'adaptation de l'offre en fonction des besoins repérés sur le territoire.
- Accompagner les élèves en situation de handicap vers le supérieur.
- Développer des actions de partenariat afin de favoriser une insertion professionnelle.
- Assurer la continuité des apprentissages pour les élèves empêchés.
- S'appuyer sur les recherches universitaires (PIA3) pour développer des outils au service de l'école inclusive.
- S'ouvrir à l'internationale par le biais d'ERASMUS +.
- Poursuivre la simplification des démarches pour tous : aménagement d'examen, dispense d'enseignement, commission d'orientation et d'affectation.
- S'appuyer sur les réseaux de personnes-ressources pour accompagner les enseignants et la réussite des élèves.
- Sensibiliser les personnels ayant exercé minimum 5 ans (dont au moins 3 ans sur un poste spécialisé), à la possibilité d'obtenir le certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'Éducation inclusive (CAPPEI) par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience Professionnelle (VAEP), comme cela est possible depuis mars 2021.
- Identifier une personne référente inclusive dans chaque établissement, s'appuyer sur les réseaux des personnels CAPPEI et solliciter davantage cette certification auprès des enseignants du second degré.
- Donner la parole aux usagers de l'école inclusive par le biais d'un conseil de parents.

### **Consolider le fonctionnement des PIAL**

- Développer les évaluations PIAL dans un cadre collaboratif.
- Construire des modules de formation PIAL à destination des pilotes et des coordonnateurs PIAL.
- Poursuivre le renforcement de l'appartenance des AESH à la communauté éducative.

### **Renforcer la formation continue**

- Mettre en œuvre un plan de formation ambitieux 1er et 2d degré pour répondre aux besoins des enseignants dans un accompagnement au changement des pratiques professionnelles.
- Renforcer la communication auprès des AESH pour les acculturer aux modalités d'inscription du PAF.
- Élaborer un plan de formation des formateurs, pour réduire la distance entre des formations «classiques» qui n'intègrent pas encore toutes la question, et des formations « école inclusive » qui sont encore souvent vécues comme à part du reste.
- Développer les formations en établissement (FEE) : favoriser une culture commune au sein d'un établissement en associant toutes les équipes pédagogiques et de vie scolaire sur une réflexion sur l'accompagnement des élèves à BEP.
- Sensibiliser les nouveaux inspecteurs aux enjeux de l'École inclusive : identifier comment évaluer et promouvoir la prise en compte des principes de l'École inclusive lors d'un rendez-vous de carrière.

### **Déployer l'usage du numérique**

- Accompagner le déploiement du système d'information école inclusive : LPI (livret de parcours inclusif) et AGESH (aide à la gestion des élèves en situation de handicap)
- Construire une espace académique de l'école inclusive pour communiquer, orienter et informer les professionnels et les familles.
- S'appuyer sur les nouvelles technologies pour favoriser la continuité pédagogique des élèves qui ne peuvent pas être scolarisés (ou partiellement) avec les équipes pédagogiques.
- Valoriser les bonnes pratiques professionnelles.

# ACCOMPAGNER LES ÉLÈVES EN TRANSITION DE GENRE

## CONSTATS

La circulaire ministérielle du 29 septembre 2021, intitulée « Pour une meilleure prise en compte des questions relatives à l'identité de genre en milieu scolaire », rappelle que la lutte contre l'homophobie et la transphobie est une mission de l'école. Les établissements scolaires se doivent d'offrir un cadre protecteur et sécurisant pour les élèves concernés et se doit aussi de contribuer à leur bien-être.

Une campagne d'information sur les transidentités a été lancée par le ministère en 2020-2021. Des personnels de l'Éducation nationale (des personnels de direction, des conseillers principaux d'éducation, des personnels de santé, des professeurs principaux...) ont été sensibilisés. Le partenariat avec des associations, comme « SOS homophobie », a été renforcé. La formation des personnels se poursuit en 2022-2023, avec notamment un webinaire sur l'accueil des élèves transgenres et plusieurs formations en établissement.

## LEVIERS

Pour accompagner les élèves transgenres ou en questionnement sur leur identité de genre en milieu scolaire, la première étape est de faciliter leur visibilité, puissant levier pour faire reculer la transphobie et affirmer que la diversité est la norme, de façon naturelle et sereine.

La sensibilisation des élèves sur la transidentité passe par des actions éducatives spécifiques en particulier lors de la journée date du 17 mai, journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie.

Elle peut aussi être prise en charge dans le cadre des enseignements, à condition de développer les formations à destination des enseignants sur la question de la transidentité.

Des formations pluri-catégorielles à l'éducation à la sexualité (FILEAS) permettent de former les personnels volontaires au sein des établissements scolaires qui pourront ensuite intervenir auprès des élèves afin de libérer la parole, de déconstruire et combattre les préjugés. Des ressources et outils pédagogiques sont disponibles sur Eduscol pour conduire des séquences pédagogiques dans le cadre des programmes d'enseignements ou pour la mise en place d'actions éducatives. Des formations locales permettant de mieux accompagner les jeunes transgenres ou en questionnement sur leur identité de genre seront mises en place.

Chaque membre de l'équipe doit être en mesure de comprendre les besoins exprimés par les jeunes, de les protéger au travers des mesures d'accompagnement individuel et particulièrement lors de signes de souffrance psychologique.

Une formation pluri-catégorielle à la prévention du risque suicidaire est à disposition des équipes afin de repérer ces jeunes en souffrance.

Les personnels de santé doivent être à l'écoute des jeunes en mal-être pour répondre à leurs questionnements, pour les accompagner dans leur réflexion et leur apporter la prise en charge la plus appropriée en fonction de la situation.



# LES CITÉS ÉDUCATIVES

## CONSTATS

**L'académie de Lille dispose de 23 «cités éducatives» permettant d'intensifier sur ces territoires la prise en charge éducative et l'accompagnement des enfants et des jeunes, de la naissance à l'insertion professionnelle, avant, pendant, autour et après le cadre scolaire et dans tous les espaces de vie.**

Elles consistent en une mobilisation et une structuration de tous les acteurs de la communauté éducative dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville : parents, services de l'État, des collectivités, associations et habitants.

Les territoires labellisés « Cités éducatives » bénéficient de moyens supplémentaires, pour mieux coordonner et renforcer les dispositifs existants grâce à une stratégie ambitieuse partagée. La dimension citoyenne de chaque cité éducative est un enjeu démocratique collectif.

Les 3 grands objectifs visés sont :

- conforter le rôle de l'école ;
- promouvoir la continuité éducative ;
- ouvrir le champ des possibles.

## Le pilotage

Le pilotage des cités éducatives repose sur plusieurs axes :

- Une régulation et un accompagnement par les « revues de projet ». Le processus, effectué conjointement par les services de la préfecture et les services de l'éducation nationale, s'inscrit dans le suivi et l'évaluation des politiques publiques et joue un rôle central pour éclairer la décision. Il s'agit d'un moment stratégique qui permet à l'ensemble des acteurs de la cité éducative de faire chaque année le point sur l'avancement du projet et sur les suites à donner. Il s'agit à la fois d'un bilan, mais également d'un rendez-vous d'anticipation de la suite du projet pour en accélérer la mise en œuvre et en maximiser les résultats.
- Une aide financière, pédagogique et administrative : l'aide financière repose sur le versement d'un fonds propre de 15 000€ annuels (BOP 230) versé par l'Education nationale abondé du même montant par la préfecture (BOP 147) auprès de chaque chef de file des cités éducatives. De même chaque chef de file est doté de 9HP de décharge (BOP 141) en appui à ses missions de chef d'établissement.
- Un accompagnement de proximité est assuré auprès de chaque cité éducative par les directeurs académiques adjoints des services de l'Education nationale. Un suivi très précis est ainsi assuré et permet une réponse spécifique aux problématiques de chaque territoire.
- Le pilotage est élargi aux chefs d'établissement et aux inspecteurs de l'Education nationale au sein de chaque territoire afin d'assurer un maillage le plus précis possible.

## Les dynamiques

Les dynamiques des cités éducatives s'appuient sur :

- Une coloration des cités éducatives autour de thématiques prioritaires, centrées sur les besoins repérés en territoire : la santé, le sport, le développement durable, mathématiques/sciences, égalité fille/garçon, éducation artistique et culturelle...
- Les cités éducatives se sont construites et se développent autour d'une volonté de mutualiser les moyens, les ressources humaines et les pratiques en développant les partenariats familles-écoles-quartier pour tendre vers d'autres échelles associant de nouveaux partenaires (communautés d'agglomération, département, CAF, région, ARS...) et en mettant en cohérence des partenariats qui doivent consolider la place des familles et des publics. C'est notamment le cas sur les territoires où cité éducative et PRE sont présents. L'articulation entre les deux dispositifs se met en place afin de monter des projets complémentaires au droit commun.
- Un travail de communication au sein de l'Education nationale et vers l'extérieur est mis en œuvre et doit être davantage renforcé afin de donner de la visibilité aux actions de chaque cité éducative et à ses effets au-delà de la troïka.

## Les perspectives

Le changement de cible des cités éducatives, initialement 3-16 ans à 0 – 25 ans (afin de prendre en compte l'obligation de formation et la notion de parcours) nécessite des ouvertures vers :

- La petite enfance pour mobiliser les centres médico-psychopédagogique (CMPP) pour la détection des problèmes liés à la petite enfance et assurer la continuité du suivi médical (infirmière scolaire) et psychologique entre la maternelle et l'élémentaire puis au cours du cycle 3 (de l'élémentaire vers le collège) ;
- L'enseignement supérieur et le monde de l'entreprise afin de favoriser l'insertion professionnelle ;
- L'association des conseils départemental et régional aux projets et instances.

Les plans d'action incluent également les nouvelles priorités académiques comme le suivi scolaire des enfants en grande fragilité sociale en lien avec les feuilles de route régionales et académiques (plan régional grande pauvreté, projet académique « parcours scolaire des enfants issus de l'ASE »).

# LES CONTRATS LOCAUX D'ACCOMPAGNEMENT

## CONSTATS

**L'académie de Lille a été sélectionnée afin de mettre en œuvre le dispositif de contrat local d'accompagnement à titre expérimental à la rentrée 2021. Les unités d'apprentissage sélectionnées se sont librement inscrites dans la démarche contractuelle pour 3 années.**

Elles se composent de 19 écoles, 3 collèges, 3 LEGT et 4 LP Dans le Nord et 9 écoles, 4 collèges, 2 LGT et 2 LP dans le Pas de Calais.

Ces unités sont très différentes : on trouve des lycées ou collèges en zone très urbanisées en proximité de réseaux d'Éducation prioritaire mais aussi des écoles en zones rurales isolées.

Malgré cette diversité, on peut dégager des leviers communs et des dispositifs innovants.

Même s'ils ne semblent pas amenés à se développer, les CLA constituent en quelque sorte un modèle pour la mise en place d'une politique visant à encourager la dynamique de projets dans les établissements et écoles. C'est en ce sens que les CLA déjà existants doivent être regardés.

### Les leviers généraux

- Engagement contractuel des équipes autour d'un projet local conçu par toute la communauté éducative.
- Identification claire de besoins réels de chaque unité d'apprentissages qui découle d'un diagnostic partagé.
- Pilotage par le terrain, par les différents acteurs de la communauté éducatives repérés comme personne ressources ou experts, à l'aide d'indicateurs conçus par les équipes.

### Les leviers managériaux

- Renforcement du leadership du directeur d'école comme pilote du dispositif, avec l'appui de l'IEN dans le 1er degré.
- Impulsion d'une nouvelle culture dans le 1er degré par l'identification de personnes ressources et la délégation d'IMP, culture de l'expertise individuelle au sein d'un collectif.
- Impulsion d'une conduite de changement auprès des équipes avec identification de personnes ressources sur les thématiques spécifiques au CLA (mise en réseau des établissements au profit de la sécurisation des parcours, devoirs faits au lycée .....)
- Intégrer l'aspect RH à la conception des projets : état des lieux des besoins de formations, repérage des personnes ressources, qualification d'experts.

### Les leviers pédagogiques et éducatifs

- Ré interrogation des pratiques au sein de la classe comme en témoignent les nombreuses demandes de formations dans le 1er comme le second degré. Certaines des demandes portent en effet sur l'amélioration de la prise en charge de la difficulté de l'élève, sur les sciences cognitives au profit de la réussite scolaire ou sur les leviers d'un climat scolaire apaisé.
- Mise en place de plan de formations spécifiques aux CLA dans le 1er degré.
- Mise en œuvre de « devoirs faits » au lycée, qui permet une prise en charge plus fine et plus individualisée de la difficulté scolaire, notamment en 2nde bac professionnelle.
- Place plus importante dans les projets du bien-être des élèves, avec de nombreuses actions visant à améliorer le climat scolaire, certaines reposant sur des partenariats nouveaux avec les communes, les Unités territoriales de la prévention sociale ou des associations agréées.
- La question de l'alternative à la sanction ou le dispositif « pas de côté » pourraient faire l'objet d'une attention particulière.

### Les leviers de partenariats

- Échange de pratiques entre collèges et lycées, qui permet aux équipes de se rencontrer et de travailler ensemble sur la sécurisation des parcours des élèves.
- Mise en réseau d'établissements d'un même bassin autour du dispositif CLA.
- Ré interrogation du partenariat avec les parents d'élèves et des actions de parentalités, notamment dans les écoles orphelines.
- L'implication des collectivités dans les projets pourrait être renforcée.

# L'ÉCOLE ACADÉMIQUE DE LA FORMATION CONTINUE

## CONSTATS

L'École académique de la formation continue (EAFC) de l'académie de Lille a été inaugurée en juin 2022. Elle est pilotée par un directeur placé sous l'autorité directe du recteur, en lien fonctionnel avec le secrétaire général d'académie et la DRH. Il est assisté par deux adjoints, en charge respectivement des pôles « ingénierie de formation » et « administratif et financier ». Le CARDIE<sup>1</sup> et plusieurs chefs de pôles thématiques complètent l'équipe de direction, qui forme le conseil de direction hebdomadaire.

Plusieurs instances se réunissent régulièrement : le conseil de direction élargi<sup>2</sup>, le conseil d'école<sup>3</sup> et le Conseil académique de formation (CAF)<sup>4</sup>. Le partenariat est renforcé avec l'INSPE Lille Hauts de France, dont la place dans la formation continue est reconnue, tant qualitativement que quantitativement.

1 Responsable de la Cellule académique recherche, développement, innovation et expérimentation

2 Se réunit deux fois par trimestre et réunit, outre les membres du conseil de direction, les représentants des IA-DASEN, doyens des corps d'inspection, Drane, Drareic, Daac, Drajés, INSPÉ, Canopé...

3 Présidé par le recteur, ce conseil comprend la DRH et les membres du conseil de direction élargi.

4 Présidé par le recteur ou son représentant, il comprend le SGA, les IA-DASEN, le conseil de direction de l'EAFC, les doyens et conseillers du recteur, les représentants de l'INSPE et de Canopé, ainsi que les représentants des organisations membres syndicales membres du CTA pour les enseignants, les personnels de direction et les ATSS.

### **Une meilleure identification des besoins de formation, auxquels doivent être apportées des réponses plus personnalisées, au plus près des personnels**

L'E AFC a pour mission de proposer aux personnels un programme académique de formation croisant à la fois les besoins de chacun et ceux de l'institution. L'école s'investit fortement dans l'identification des besoins des personnels, grâce à la multiplication des canaux de remontée des besoins<sup>5</sup>, à la mise en place de procédures spécifiques et en s'appuyant fortement sur les évaluations d'écoles et d'établissements, qui permettent de tenir compte des besoins institutionnels et de ceux d'une communauté éducative donnée.

En parallèle, la création d'un pôle accompagnement des parcours individualisés permet un suivi plus fin, à l'échelle des agents, en liaison et en coopération avec les conseillers RH de proximité et la MAE.

Sur ces bases, la réactivité et l'agilité de l'E AFC lui permettent de proposer très rapidement des réponses formatives aux besoins institutionnels, collectifs ou individuels. Par ailleurs, l'E AFC déploie des dispositifs de formation de proximité pilotés au plus près du terrain dans les 14 bassins de l'académie.

### **Une structuration plus riche, plus cohérente et plus visible de la formation**

L'E AFC doit permettre de mieux structurer et d'enrichir l'offre de formation continue sur l'ensemble du territoire, tout en la rendant plus visible grâce à une meilleure communication. Un travail est effectué pour consolider le continuum de formation et permettre aux agents d'obtenir une reconnaissance du suivi d'une formation, des compétences acquises, voire une certification ou une diplomation, notamment en partenariat avec l'Inspé Lille Hauts de France. La création du pôle formateurs de l'E AFC vise aussi à développer ce vivier indispensable au succès de nos formations et à mieux les accompagner.

### **Une attention portée à l'innovation et à la qualité**

Le pôle innovation et recherche de l'E AFC est identifié comme un levier fort, en soutien aux expérimentations locales. Les interventions d'universitaires, de partenaires et d'experts ont vocation à se développer et à ouvrir aux agents de nouvelles perspectives pour « booster » leurs parcours professionnels.

Par ailleurs, les personnels pourront se former selon des modalités différentes, à distance, en présentiel, en proximité, selon des formats modulables et diversifiés, en privilégiant les tiers lieux de formation pour les actions en présentiel. Enfin, l'évaluation systématique de la qualité des formations et de l'impact de ces dernières sur les pratiques professionnelles est partie intégrante de l'E AFC.

### **La levée des obstacles à la formation**

Afin de lever les obstacles organisationnels au suivi des formations par les personnels, plusieurs évolutions ont été présentées récemment en comité technique académique (CTA) : informations plus précises apportées en amont sur les dates et lieux des formations, listing des stages suivis par les personnels envoyés chaque trimestre aux chefs d'établissements afin de leur permettre d'anticiper les remplacements, positionnement des stages en inter-degré le mercredi et enfin développement d'un réseau de tiers-lieux de formation sur le territoire pour rapprocher les lieux de formation des lieux d'affectation des personnels. Enfin, l'offre de formation, construite tout au long de l'année, permettra aux agents de s'inscrire à tout moment et de se former au fil de l'eau.

<sup>5</sup> Enquêtes en ligne, retours des évaluations, demandes auprès du pôle accompagnement personnalisé, retours des inspecteurs, pilotes académiques ou chargés de mission, etc.

# L'ÉCOLE OUVERTE, LES STAGES DE RÉUSSITE ET LES COLOS APPRENANTES

## CONSTATS

Les vacances apprenantes, lancées en 2020, ont pour objectif de renforcer les apprentissages tout en découvrant des activités et des loisirs variés.

**Qu'ils s'agissent de l'école ouverte, des stages de réussite ou des colos apprenantes, les élèves du CP à la terminale, en période de vacances scolaires, renforcent leurs apprentissages dans un contexte différent de la classe. Les temps d'apprentissage sont associés à des activités éducatives, culturelles et sportives, lors d'une expérience collective.**

L'école ouverte se décline sous différentes modalités : l'école ouverte simple, l'école ouverte buissonnière, mon patrimoine à vélo et l'été du pro. Dans des groupes d'effectifs réduits, c'est une expérience collective, de partage et de remobilisation, avec un rapport différent avec l'apprentissage et avec l'adulte.

### **S'adresser au bon public**

Ces actions doivent prioritairement s'adresser aux jeunes dans l'impossibilité de partir en vacances. Elles s'inscrivent particulièrement bien dans le périmètre d'une cité éducative, celle-ci pouvant apporter des ressources et ce d'autant plus que ses instances et ses partenaires auront été associés à la construction du projet. Les élèves scolarisés dans les établissements relevant d'une cité éducative doivent donc pouvoir bénéficier de l'un de ces dispositifs au moins une fois par an.

### **Proposer une expérience et lutter contre le décrochage**

De façon générale, ces dispositifs sont l'occasion de répondre au besoin d'expériences collectives et de partage pendant les vacances scolaires en particulier pour les élèves parmi les plus fragiles en risque de rupture et de décrochage scolaire important. Les effectifs, plus réduits qu'en période scolaire, permettent de travailler savoirs et compétences autrement, par une approche à la fois plus concrète mais aussi plus ludique. Ils permettent également d'améliorer les relations entre les élèves et les adultes et d'instaurer ou consolider, dans l'établissement, un climat de confiance.

En particulier, les colos apprenantes accueillent en priorité les enfants et les jeunes scolarisés de 3 à 17 ans domiciliés en QPV, mais également en ZRR. Elles s'adressent particulièrement aux enfants en situations de handicap, aux enfants en situation de décrochage scolaire ainsi qu'aux mineurs de l'ASE.

### **Consolider les fondamentaux pendant les vacances estivales**

Dans la continuité du projet « Lecture » mis en œuvre par l'association « Agir pour l'école », l'opération « un été 2022 pour préparer la rentrée » a permis à quelques centaines d'élèves de 5/6 ans de bénéficier d'une continuité pédagogique en joignant apprentissages et activités de loisir pendant la période estivale. Mis en place à Dunkerque, Liévin, Tourcoing, Lille et Maubeuge, à des niveaux hétérogènes, le dispositif a vocation à s'amplifier et à s'élargir à d'autres périodes de vacances, et éventuellement sur des temps périscolaires en accord avec les collectivités.



# L'ÉCOLE PROMOTRICE DE SANTÉ

## CONSTATS

L'école est un lieu privilégié pour mettre en œuvre des actions qui participent à la réduction des inégalités de santé en ciblant les déterminants de santé<sup>1</sup>, et ce d'autant plus dans une académie comme la nôtre, caractérisée par des indicateurs économiques et de santé plus fragiles qu'ailleurs.

Matérialisée par le label Edusanté, dont le déploiement démarrera à compter de l'année 2022-2023, la démarche des Ecoles promotrices de santé (EPSa) s'inscrit dans le prolongement des projets éducatifs de santé. En intensifiant le continuum éducatif qui articule projets de prévention et activités pédagogiques, mais aussi en plaçant la question du bien-être à l'école au cœur de son projet, cette démarche appréhende la santé dans une perspective globale, conforme à la définition que l'OMS donne de la santé, à savoir « un état complet de bien-être physique, mental et social » ne consistant « pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».

L'EPSa a pour enjeu de valoriser les actions et projets déjà mis en œuvre et de les articuler avec d'autres approches telles que le climat scolaire, en inscrivant l'ensemble dans le projet d'établissement. Ses objectifs sont nombreux : développement des compétences psychosociales, aménagement des espaces de vie pour créer un environnement favorable à la santé, intégration de la santé dans l'ensemble des activités, attention portée aux relations interpersonnelles et sociales, etc. Cela passera également par la promotion de la participation des élèves en favorisant leur réflexion face aux enjeux de la santé individuelle, collective et environnementale.

**Parce qu'elle est globale, la démarche implique l'ensemble des professionnels de l'Éducation nationale, mais également les élèves, leurs familles et les partenaires institutionnels et associatifs présents sur les territoires.** Pilotée par une équipe projet, l'EPSa s'appuiera sur l'élaboration d'un diagnostic concerté et la réalisation d'un état des lieux de l'existant. Sur cette base, des priorités et objectifs seront définis et un travail collectif pourra être impulsé : mise en œuvre et coordination des actions de promotion de santé, accompagnement et formation des équipes...

## LEVIERS

Le label Edusanté sera proposé dès la rentrée 2022 aux écoles et établissements, par le biais d'un appel à projets. Le label permettra de mettre en valeur les actions et projets existants, de valoriser leur engagement, de certifier un certain niveau d'expertise (3 niveaux possibles de labellisation), mais aussi de favoriser le développement d'une culture commune autour de la promotion de la santé et, à terme de favoriser les échanges inter-établissements.

Démarche facultative et volontaire, cette labellisation pourra être portée par les conseils d'école et les CESCE, et s'appuyer sur différents partenariats, notamment au niveau local. Au sein de l'académie, des formations à l'initiative locale (FIL) « École promotrice de santé – une démarche globale et positive pour instaurer la confiance et la réussite scolaire » seront organisées dans les différents bassins.

<sup>1</sup> On appelle déterminants de santé les facteurs individuels, collectifs, socio-économiques et environnementaux qui conditionnent la santé des individus.

# ÉGALITÉ ENTRE LES FILLES ET LES GARÇONS

## CONSTATS

L'école compte parmi ses missions fondamentales, celles de garantir l'égalité des chances des filles et des garçons. Cette question est au cœur des préoccupations de l'école et au cœur des préoccupations de notre académie. Celle-ci s'est dotée d'indicateurs de comparaison des situations des filles et des garçons.

Ainsi si la part des filles s'est fortement accrue dans les disciplines scientifiques (augmentation supérieure dans notre académie de 2,8 points par rapport à l'augmentation du niveau national), disciplines dans lesquelles de surcroît elles réussissent très bien, elles sont encore trop peu nombreuses à s'orienter vers les métiers de l'ingénierie et vers ceux du numérique. La principale raison tient à un choix d'orientation s'appuyant davantage sur des stéréotypes de genre que sur les compétences réelles des élèves.

Nos résultats illustrent le chemin déjà parcouru au profit de l'égalité entre les filles et les garçons, et doivent être une incitation supplémentaire à porter une ambition collective, mais aussi individuelle pour donner à nos élèves, filles comme garçons, les opportunités qui leur permettront de réaliser, sans censure, leurs projets en fonction de leurs potentialités et de leurs aspirations. La transmission de la valeur d'égalité entre les filles et les garçons doit se mettre en place dès le plus jeune âge, car c'est bien une condition nécessaire pour que progressivement les stéréotypes s'estompent et que d'autres modèles de comportement se construisent.

La mise-en-œuvre de la politique académique en termes d'égalité filles-garçons s'articule autour de 4 axes prioritaires.

### **Former l'ensemble des personnels à l'égalité**

- Sensibiliser massivement la communauté éducative aux enjeux de l'égalité de genre par la démocratisation des travaux de recherche, l'intégration des sujets de l'égalité dans les programmes des réunions de rentrée, avec les parents, avec les représentants d'élèves...
- Favoriser les formations et les initiatives locales.
- Disposer dans chaque établissement d'une équipe pluricatégorielle formée à l'éducation à la sexualité.

### **Transmettre une culture de l'égalité et du respect mutuel**

- Déconstruire les stéréotypes sexistes dans l'éducation, et ce dès le plus jeune âge (par l'approche critique des manuels, des ressources, du travail avec le CLEMI...).
- S'appuyer sur l'éducation à la citoyenneté et sur l'engagement des élèves pour promouvoir l'égalité (en faisant du règlement intérieur un outil de dialogue ; en mobilisant la communauté éducative sur la journée du 8 mars, du 25 novembre...).
- Faire de l'environnement scolaire un espace de confiance (en incitant les écoles et établissements à réfléchir aux usages genrés des espaces scolaires ; en soutenant l'action des CESCE en matière d'amélioration du climat scolaire ; en favorisant dans le cadre des projets d'établissement, une politique de promotion de l'égalité ; en mobilisant les élus des CVC, des CVL...).
- Déployer les séances d'éducation à la sexualité (article L. 312-16 du code de l'éducation) s'inscrivant dans une approche globale et transversale basée, sur la construction des relations entre les personnes, sur l'apprentissage du respect et la promotion de la culture à l'égalité.

### **Lutter contre les violences sexistes et sexuelles**

- Améliorer le diagnostic en objectivant la réalité (grâce aux enquêtes de climat scolaire...).
- Combattre la banalisation du sexisme (par des actions de sensibilisation, l'engagement de partenariat avec les associations...).
- Lutter contre le harcèlement, contre toutes les formes de discriminations (par l'intégration de la dimension sexuée dans tous les dispositifs...).
- Renforcer les compétences psychosociales dans une démarche d'école promotrice de santé.

### **S'orienter vers une plus grande mixité des filières de formation**

- Faire évoluer la représentation des métiers et favoriser leur découverte (par l'expérimentation visant le développement de l'attractivité des mathématiques, des NSI pour les filles, par la promotion d'une représentation équilibrée entre les filles et les garçons dans les filières...).
- Favoriser leur découverte (par des actions académiques proposées telles que « Numérik'elles ; Girl's Day ; Ingénieure au féminin, Capital Filles... » ayant vocation à encourager les filles à choisir des filières d'études plus ambitieuses, à vaincre les réticences vis-à-vis des filières scientifiques et technologiques, et à modifier les stratégies influencées par l'appartenance du genre...).
- Articuler politique du climat scolaire et mixité dans les établissements (par une réflexion à mener sur une politique d'accueil des publics minoritaires dans les établissements...).

Une expérimentation, menée dans le Valenciennois, lancée pour au minimum 3 années, vise à développer l'attractivité des mathématiques et des NSI pour les filles, ainsi qu'à renforcer leur orientation vers les métiers liés aux sciences, à la technologie, à l'ingénierie et aux mathématiques.

# ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

## CONSTATS

L'académie de Lille compte près de 80 000 personnels, dont plus de 70 % de femmes (et même 80 % dans le premier degré). Globalement, parmi les personnels non enseignants, les femmes sont encore plus présentes, mais leur part varie fortement selon les filières professionnelles. Les agents exerçant à temps partiel sont à une majorité écrasante des femmes (90%). De plus, pour l'ensemble des catégories de personnels, moins le grade est élevé plus les femmes sont représentées.

Le plan d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'académie de Lille a pour objectif de décliner les mesures du plan national en s'adaptant au contexte de l'académie et aux enjeux territoriaux spécifiques dans le cadre d'un dialogue social renforcé. Ce plan d'action s'appuie en particulier sur le rapport de situation comparée établi à partir d'indicateurs sexués. Il permet de mesurer les inégalités et de définir les actions à mener visant à les supprimer :

- Faire progresser la part des femmes aux postes à forte responsabilité
- Mieux prévenir les stéréotypes de genre à tous les niveaux du recrutement
- Sécuriser le déploiement du dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes
- Améliorer la qualité de vie et les conditions de travail.

## LEVIERS

Atteindre l'égalité de fait est un processus continu et évolutif s'appuyant sur une gouvernance forte.

La formation, axe structurant du plan d'action, est un levier déterminant pour mieux appréhender les enjeux de la diversité (lutte contre toute forme de discrimination) et de l'égalité professionnelle. Elle invite les personnels à s'interroger sur leurs pratiques professionnelles et les aide à déconstruire et prévenir les stéréotypes inconscients ou conscients.

Le dispositif académique de signalement, de traitement et de suivi des actes de violence (dont les actes de violences sexistes et sexuelles), de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et une ligne d'écoute et d'orientation ont été mis en place à la rentrée 2022. Ils contribuent à la prévention des Risques Psycho Sociaux et marquent l'engagement de l'académie dans la lutte contre tout acte de violence ou de discrimination.

Outre ces actions, l'élaboration de temps forts de sensibilisation et de mobilisation contribuent à l'appropriation d'une culture de l'égalité professionnelle. Les formats sont différenciés afin de cibler une grande majorité de personnels : webinaires, temps forts de mobilisation autour de la qualité de vie au travail ou encore campagnes de sensibilisation lors de la journée internationale des droits des femmes (8 mars) et de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre).

Enfin, le suivi du plan égalité professionnelle avec les membres des instances académiques de dialogue social permet de mieux connaître la perception et le vécu des personnels en matière d'égalité et de mesurer les actions mises en place.

# ENCOURAGER LA MOBILITÉ DES ÉLÈVES

## CONSTATS

**La mobilité, ou l'absence de mobilité, participe à la construction des parcours d'études et des parcours professionnels.** La région Haut-de-France se caractérise à cet égard par une mobilité relativement faible, puisqu'avec 82% de natifs parmi ses résidents, elle constitue la région de France dans laquelle les habitants ont le plus tendance à rester (15 points au-dessus de la moyenne nationale)<sup>1</sup>.

**Au sein même de l'académie, cette réticence à la mobilité a un impact sur l'orientation des élèves, avec par exemple des difficultés pour une partie d'entre eux à envisager une poursuite d'études dans un lycée situé loin du domicile et a fortiori en post-bac.**

Cette thématique est traitée dans le cadre des commissions du CPRDFOP<sup>2</sup>, autour de sujets variés comme le décrochage, la carte des formations, la formation continue... Par ailleurs, plusieurs dispositifs ont été développés afin d'amener des jeunes à pouvoir suivre des filières de l'enseignement supérieur au plus près de leur lieu de résidence durant leur première année d'études supérieures. C'est notamment le cas des campus connectés, créés à la rentrée 2021, et qui permettent à des étudiants de suivre des enseignements de licence 1 à distance depuis des tiers-lieux dans des villes où l'offre du supérieur est faible (Maubeuge, Hirson...). C'est également une des motivations pour l'implantation de Licences option accès santé dans des universités du territoire non dotées d'un CHU<sup>3</sup>.

La réticence à la mobilité n'est pas une question géographique mais une question sociale. Les freins à la mobilité sont souvent financiers (internats et résidences universitaires restent malgré les aides parfois encore trop chers pour les familles, l'accès au permis, la possession d'un véhicule et les frais connexes peuvent constituer un frein majeur dans les décisions d'orientation ou d'accès à l'apprentissage), mais aussi psychologiques, les deux aspects étant liés. Les jeunes et familles en difficulté sociale et financières appréhendent l'éloignement de leur zone « de sécurité ». La mobilité est en fait extrêmement socialement discriminée. Certains jeunes se saisissent d'années de césure pour faire le tour du monde, alors que d'autres appréhendent des choix d'orientation qui les conduiraient à quitter leur quartier et s'en trouvent fragilisés.

Un travail spécifique visant à encourager la mobilité de tous les élèves avait été entamé dans l'académie avant la crise sanitaire. Cette dernière l'a rendu temporairement incongru, mais non caduque. Il convient d'interroger à nouveau cette question importante dans la mesure où elle conditionne l'orientation des élèves et leur accès à l'enseignement supérieur.

1 Source : INSEE / 2018

2 Contrat de plan régional de développement de l'orientation et des formations professionnelles

3 Les étudiants concernés sont inscrits dans une licence disciplinaire option santé (droit, biologie, humanités...) avec une mineure de santé leur permettant de se présenter au concours MMOP (médecine maïeutique orthodontie pharmacie). Ils poursuivent donc leurs études sur place et ne doivent déménager à Lille qu'en cas de réussite au concours, tout en pouvant sinon poursuivre leurs études dans leur université.

### Éduquer à la mobilité

- Amener les enseignants à introduire cette notion dans leurs enseignements disciplinaires (notion d'espace, de temps, d'ouverture à l'autre).
- Acculturer les élèves à la mobilité par des actions concrètes : multiplier les activités sportives et culturelles en dehors de l'établissement, utilisation des transports en commun pour ce faire.
- Encourager les mobilités internationales en particulier en lycée professionnel.
- Faciliter les mobilités dans le cadre des CMQ.

### Répondre aux difficultés matérielles de la mobilité

- Identifier les blocages locaux existants susceptibles d'être levés (accès des apprentis aux transports scolaires dans certaines zones...).
- Recenser et susciter les démarches innovantes : bus de ramassage, applicatif internet de mise en relation, familles d'accueil, permis de conduire, mise à disposition de vélos. Etudier l'intérêt d'enrichir la convention de stage d'un plan de déplacement.
- Étudier l'intérêt de démarches partenariales avec le CROUS, les chambres consulaires, les organismes patronaux et les collectivités territoriales.
- Rationaliser le levier existant des internats (travail à mener avec la région pour améliorer les conditions d'accueil et adapter la carte des internats aux différents publics : apprentis, post bac, etc.).
- Définir les priorités et les complémentarités des aides financières, Recenser et mieux communiquer sur les aides existantes.

# ENCOURAGER LA RÉUSSITE SCOLAIRE DES ENFANTS CONFIÉS À L'ASE

## CONSTATS

Notre académie compte 13 896 jeunes et enfants confiés à l'Aide sociale à l'enfance<sup>1</sup>. La comparaison entre les indicateurs départementaux et nationaux témoigne de la réalité de l'aide sociale à l'enfance dans notre académie<sup>2</sup>. Ainsi, la part des mineurs faisant l'objet d'une saisine du juge des enfants en assistance éducative y est plus élevée qu'au niveau national (respectivement 11,1 % dans le Nord et 10,4 % dans le Pas-de-Calais contre 8,8 % au national). De même, le taux de « mesure ASE<sup>3</sup> » y est plus élevé qu'au niveau national (respectivement 2,8 % et 2,9 % contre 2,2 %), avec une surreprésentation des mesures de placement (respectivement 1,6 % et 2 % des 0-20 ans contre 1,2 % au niveau national) et à contrario une sous-représentation des mesures d'action éducative à domicile qui ne représentent que 4 % dans le Nord et 5,1 % dans le Pas-de-Calais de l'ensemble des mesures ASE contre 14 % au niveau national.

La majorité de ces enfants et de ces jeunes, en âge scolaire, sont accueillis dans nos établissements, mais les données disponibles font état de parcours scolaires souvent chaotiques<sup>4</sup>.

Les travaux de recherche<sup>5</sup> sur le sujet mettent à jour des difficultés spécifiques. Citons notamment un vécu traumatique indéniable ; un parcours émaillé de ruptures favorisant la déscolarisation ou encore une orientation quasi systématique vers les voies courtes de formation en raison d'une inquiétude permanente quant à l'avenir. Les échanges entre professionnels de l'ASE et de l'Éducation nationale existent, mais se déroulent surtout lorsque surviennent des difficultés concernant tel ou tel élève, et non dans le cadre d'une réflexion commune de plus grande ampleur qui permette à ces deux collectifs professionnels de partager leurs évolutions, méthodes et priorités respectives.

1 9 696 enfants dans Nord et 4 200 dans le Pas-de-Calais (source : départements / 2022)

2 Source : DRESS 2021

3 Placement et action éducative dans la population des 0-20 ans

4 Les dernières données nationales officielles, publiées par la DRESS en 2013, indiquent que 60 % des enfants confiés à l'ASE ont redoublé au moins une fois, que 30 % d'entre eux a un retard scolaire à l'entrée au collège et que 15,8 % d'entre eux ne sont plus scolarisés à 16 ans (3 fois plus entre 16 et 18 ans). Ces enfants sont nombreux à quitter le système sans aucun diplôme (25 %) et plus massivement orientés vers la voie professionnelle (78 % contre 33 % pour la population générale). Enfin, 20 % d'entre eux bénéficient d'une reconnaissance administrative de handicap.

5 Sources : « Les cahiers de SOS villages d'enfants » juin 2018 / Thèse de Benjamin Denecheau « étude comparative de l'accrochage scolaire des enfants placés en France et en Angleterre : la suppléance familiale à l'épreuve de la question scolaire » 2013

**Constitution d'un groupe de pilotage** composé actuellement de professionnels de l'Éducation nationale, du Conseil départemental du Nord, de la Protection judiciaire de la jeunesse et de l'INSPE : son objectif est de développer auprès de l'ensemble des acteurs de l'Éducation nationale un regard positif sur la réussite scolaire des jeunes confiés à l'ASE, de rapprocher les institutions et personnes qui ont ces enfants en responsabilité et de mettre en place en établissement un suivi pédagogique et éducatif dédié en développant trois axes de travail.

- Les parcours scolaires et l'égalité des chances : prévention des ruptures de scolarité dues aux ruptures de placement, prise en charge des questions liées à la santé ou au handicap, mise en place des conditions permettant aux élèves accompagnés de se projeter et de s'investir dans leurs parcours scolaire et d'orientation.
- L'accompagnement et l'ambition scolaire : discriminer positivement pour favoriser l'accès aux dispositifs aux dispositifs de droit commun (dispositifs culturels, sportifs, parcours d'excellence, sorties, voyages) ; accompagner les élèves dans la sécurisation des parcours scolaires ou de formation, offrir des conditions de travail et d'accès aux différents accompagnements adaptées aux besoins des élèves confiés à l'ASE.
- La division du travail éducatif et les alliances éducatives : développer une dynamique territoriale de partenariats, construire une culture professionnelle partagée, former à la complexité des situations dans leurs dimensions santé et sociale.

**Conception et diffusion d'une enquête académique** par la construction d'indicateurs académiques reflétant le parcours scolaire des enfants pris en charge par la protection de l'enfance. L'analyse de cette enquête permettra l'identification objectivée des difficultés rencontrées pour cibler les actions à mettre en place.

**Développement d'expérimentations co-construites** avec les services de l'ASE sur des territoires donnés : à la rentrée 2022, 4 territoires sont engagés dans une telle expérimentation<sup>6</sup>. Il s'agira de les déployer sur l'ensemble des territoires de l'académie.

**Création d'une mission de référent académique à l'accrochage scolaire des élèves accompagnés par l'ASE** : ce référent a en charge la formation et le pilotage d'une communauté de personnes ressources sur chaque bassin d'éducation, l'animation du groupe d'appui chargé d'élaborer et de diffuser des ressources, l'animation des collaborations avec les partenaires et le déploiement de projets et d'actions sous couvert des DASEN.

**Mise en œuvre d'un travail spécifique en terme de lutte contre le décrochage scolaire** dans le cadre du réseau FoQUale renforcé sur les territoires de Roubaix-Tourcoing, Sambre Avesnois et Lens Hénin Liévin.

**Mobilisation des Cordées de la réussite comme levier de motivation et d'accès à l'enseignement supérieur** pour les jeunes pris en charge par l'ASE en veillant à ce qu'ils soient tous encordés et en assurant, avec une vigilance toute particulière, leur suivi et leur accompagnement dans le continuum pluriannuel de formation.

<sup>6</sup> Ces 4 territoires et les approches qui y sont développées sont : Liévin, cité éducative, une approche qui vise à renforcer les liens avec les MECS) ; Valenciennes, cité éducative, une approche des parcours à partir de la scolarisation dans le premier degré ; Busigny, micro secteur proche de Cambrai, une approche des parcours à partir d'un établissement SOS Villages d'enfants ; Lomme-Lambersart, secteur péri-urbain, une approche des parcours à partir des lieux de scolarisation.



# L'ENGAGEMENT SUR LA QUALITÉ ET LA RAPIDITÉ DES RÉPONSES APPORTÉES

## CONSTATS

Un travail important a été effectué par l'académie pour améliorer la qualité de la réponse apportée, aussi bien en interne aux agents qu'en externe aux usagers. **L'application du référentiel Services Publics+, l'amélioration de la qualité du contenu des réponses dans le cadre de la feuille de route RH ou encore l'existence de portails agents pour les services de gestion des enseignants constituent de belles avancées.**

Toutefois, plusieurs points méritent encore d'être travaillés afin de poursuivre cette amélioration et, in fine, la qualité du service rendu. La multiplicité des canaux de communication et des interlocuteurs, le langage institutionnel et administratif parfois peu clair constituent autant de difficultés rencontrées par l'utilisateur dans sa relation avec les services.

## LEVIERS

- Développer des outils permettant le développement du guichet unique via Colibris (exemple d'e-colibris pour les ATSS), poursuivre la dématérialisation des procédures. Une attention toute particulière doit être portée aux sollicitations des personnels lorsqu'il s'agit d'une situation violente ou anxiogène.
- Systématiser sans exception la réponse : développer encore la pratique des accusés de réception et poursuivre le travail lancé autour de l'individualisation des réponses apportées à l'utilisateur et à l'agent.
- Développer la formation des gestionnaires aux techniques et enjeux de communication avec l'utilisateur. Objets de formation : éléments de langage adaptés, transmettre une question, faire une réponse d'attente, adapter les réponses, distinguer des catégories de demandes, prioriser les questions, repérer de ce qui nécessite sans réserve une réponse rapide.
- Développer des webinaires en amont des campagnes de gestion afin de répondre aux questions qui se posent le plus fréquemment et rendre plus fluides les informations contenues dans les circulaires
- Faciliter la recherche d'information des usagers par un Intranet simple d'usage, permettant à chacun de trouver les éléments d'information qui lui sont nécessaires de façon fluide.

Pour toutes ces pistes de progrès, l'appui de la Direction Interministérielle de la Transformation Publique est un vrai levier d'évolution des pratiques et de recherche d'efficacité. L'implication et le regard des agents sur leurs propres pratiques sont la clé d'une évolution pérenne et porteuse de sens.

# ÉVALUATION DES ÉLÈVES

## CONSTATS

L'évaluation des élèves vise à améliorer l'efficacité des apprentissages en permettant à chacun d'identifier ses acquis et ses difficultés afin de pouvoir progresser. Dans le cadre de l'excellence inclusive, les différentes modalités d'évaluation doivent privilégier une évaluation juste, positive, simple et lisible, qui valorise les progrès, soutient la motivation, encourage les initiatives des élèves en reconnaissant le droit à l'erreur, et les accompagne ainsi vers l'excellence. L'évaluation doit constituer un levier dans le processus d'apprentissage, ce qui en soi est l'objectif prôné dans les dispositifs de formation instaurés par l'inspection, et partagé, a priori, par tous les acteurs.

Si l'approche de l'évaluation a fortement évolué à l'école et au collège, l'évaluation au lycée reste encore souvent trop sommative, vécue comme une reconnaissance ou une sanction et fait objet de tension en famille. L'écriture récente des projets locaux d'évaluation a pointé un certain hiatus entre évaluation au collège et évaluation au lycée. Ceci déstabilise souvent les élèves en début d'année de seconde et contribue à la difficulté d'adaptation lors du passage du collège au lycée.

Une évaluation institutionnalisée et acceptée, jalonnant le parcours des élèves :

Les évaluations de CP et CE1 permettent d'accompagner les élèves dans l'acquisition des savoirs fondamentaux. La solidité des acquis (et la relation aux déterminismes sociaux en la matière), reste à évaluer. C'est la raison pour laquelle l'académie souhaite s'engager dans une politique visant à jalonner le parcours des élèves par des évaluations régulières. Des la rentrée 2022, des évaluations académiques à la mi-CE2 seront institutionnalisées afin de faire un point d'étape avant l'entrée au cycle 3 et d'apporter un soutien aux élèves en fragilité dans la maîtrise des attendus de fin de cycle 2. La pertinence d'autres évaluations académiques sera interrogée et articulée avec la politique nationale.

Des formations à l'évaluation :

L'évaluation doit être une priorité académique pour la formation des enseignants, et ce dans toutes les instances formatives (bassins, FEE, liaisons inter degrés, formations en constellation...). Il s'agit d'être en mesure de proposer aux enseignants des formations plus explicites sur l'évaluation formative et formatrice, visant à renforcer la capacité à différencier l'enseignement au plus proche des besoins des élèves par une meilleure maîtrise de l'évaluation des acquis. Dans le cadre de la formation initiale, en lien avec l'INSPE, les nouveaux enseignants doivent être mieux sensibilisés aux pratiques évaluatives, au statut de l'erreur, aux bulletins, aux appréciations, et à l'explicitation.

La formation des enseignants doit également être accompagnée d'un outillage de ceux-ci, afin d'introduire une culture commune et partagée de l'évaluation et de la co-évaluation. Dans le cadre des évaluations sommatives, l'accompagnement des jurys déjà engagé est à poursuivre. L'évaluation des acquis des élèves doit être un axe explicite des lettres de missions des corps d'inspection et des chefs d'établissement. Le partage des résultats des évaluations doit être fluidifié, entre les inspecteurs et chefs d'établissements, mais aussi et surtout entre les chefs d'établissements et les équipes éducatives. Un séminaire des corps d'encadrement sur l'évaluation avec une programmation sur plusieurs années sera proposé, avec comme premier axe d'échanges l'évaluation des compétences orales.

Une bonne appropriation par toutes les équipes éducatives des enjeux de l'évaluation doit amener tout naturellement les projets locaux d'évaluation des établissements à devenir des outils consensuels majeurs dans les projets d'établissements.

# LA FLUENCE

## CONSTATS

**La maîtrise de la langue française dans ses différentes modalités d'expression (lecture, écriture, expression orale), comme ciment républicain, comme voie d'accès aux savoirs, au monde, aux autres et à soi-même, comme moyen d'aiguiser la curiosité, de développer l'esprit critique, constitue l'un des objectifs fondamentaux de l'École.**

La compréhension de textes écrits suppose l'identification de mots écrits et la mise en jeu de processus cognitifs complexes. En outre, elle nécessite un décodage automatisé des mots mais également une lecture suffisamment fluide de ces mots pour accéder au sens. La fluence ou fluidité en lecture est ainsi définie comme la capacité à lire un texte avec aisance, rapidement, sans erreur et avec une intonation adaptée. **Développer la fluence est donc un enjeu prioritaire de l'école de la République** - d'autant que tous les enseignements disciplinaires s'appuient sur des supports à lire - et **une ambition spécifique de l'académie** au regard de ses singularités. Parce que la lecture concourt à l'acquisition de connaissances et de compétences et que la maîtrise de la langue figure de manière prioritaire dans le cadre de l'enseignement général des fondamentaux, cette notion mérite d'être renforcée dans les pratiques didactiques des enseignants.

Enfin, il convient d'envisager la fluidité de lecture et le degré de compréhension d'un texte comme étant un marqueur social.

L'analyse des résultats obtenus à l'épreuve d'évaluation de fluence dans le cadre du protocole d'évaluation des acquis à l'entrée en classe de 6<sup>e</sup>, comme celles des résultats des tests de positionnement de début de 1<sup>e</sup> année de CAP, de 2<sup>nd</sup>e générale et technologique et de la voie professionnelle, témoignent des fragilités dans ce domaine pour les élèves de l'académie.

La fluidité mentionnée pour la maîtrise de la langue française trouve une analogie en mathématiques, où comme l'indique S. Dehaene<sup>1</sup>, le nombre fait partie des paramètres fondamentaux de l'appréhension du monde et trouve immédiatement écho dans la résolution de problèmes arithmétiques élémentaires travaillés dans les premiers cycles d'apprentissage. L'accès au nombre, à la cardinalité, au sens du nombre nécessite un travail long et progressif et repose sur des liens à construire ou à mobiliser entre les différentes représentations du nombre (code verbal, forme visuelle du nombre et grandeurs numériques). Développer une fluidité entre ces différentes représentations favorise le transcodage et amène à « jongler » avec les représentations pour traiter les opérations ou les comparaisons arithmétiques. Lors de la résolution des problèmes arithmétiques, l'identification aisée de relations entre les nombres en jeu ou encore la mobilisation d'automatismes peuvent s'avérer facteur de réussite dans la gestion des opérations attendues.

1 S. Dehaene, neuroscientifique, Professeur au collège de France

Au-delà des mesures liées au dédoublement des classes de la grande section de maternelle au CE1 et aux évaluations nationales standardisées comme outil de remédiation, les initiatives et dynamiques académiques existantes, qu'il s'agisse de dispositifs spécifiques ou de formations, seront particulièrement soutenues et approfondies.

Parmi les dispositifs spécifiques, on peut notamment citer le concours « si on lisait à voix haute » organisé par la Grande Librairie, le dispositif d'éducation artistique et culturel jeunes en librairie, le projet d'éducation artistique et culturel Printemps des poètes et « Silence on lit » ou « quart d'heure lecture » autour de la ritualisation d'un moment de lecture quotidien, dont chaque école et établissement doit s'emparer.

La fluence pour les mathématiques, comme capacité à identifier et à effectuer des liens entre différentes représentations symboliques, verbales ou non verbales, doit être également envisagée au profit de l'apprentissage en mathématiques, avec la généralisation d'opération inter-cycles ou inter-degrés telle que les rallyes Calcul@TICE disponibles pour des élèves des cycles 2, 3 et 4. Ces ressources visant à favoriser une pratique régulière du calcul (mental) et des automatismes sont accessibles sur le site <https://calculatice.ac-lille.fr/> ou encore via les ENT. La fluence doit également être interrogée et travaillée au sein des formations, notamment en mobilisant les comités de pilotage académique du plan français et du plan mathématiques.

A l'échelle de la classe, de l'école ou de l'établissement, cela permettra :

- de travailler l'enseignement des compétences relatives à la lecture dans toutes les disciplines dans un contexte de différenciation ;
- de renforcer les propositions de scénarios pédagogiques facilitant la construction du nombre, la mobilisation d'automatismes et la résolution de problèmes arithmétiques ;
- de mobiliser les temps disponibles et les acteurs impliqués pour les consolidations et remédiations en complément d'un enseignement efficace dans les classes ;
- d'évaluer la fluidité de lecture des élèves.

A l'échelle des circonscriptions, des réseaux d'établissements ou des bassins d'éducation, cela permettra :

- de renforcer ou d'étayer la réflexion didactique des acteurs dans toutes les dimensions de la lecture et de la construction du nombre dans un contexte de différenciation ;
- d'aider et d'outiller les acteurs sur l'identification et la prise en charge des difficultés scolaires ;
- de développer les formations collectives et individuelles en s'appuyant sur les continuités inter-degrés et inter-cycles ;
- d'accentuer les formations aux activités préparatoires à la lecture et à l'écriture en maternelle, et l'enseignement de la lecture et de l'écriture aux cycles 2 et 3 ;
- et d'accompagner les pratiques innovantes et favoriser leur diffusion, en particulier dans le cadre de laboratoires labellisés « Lewis Carroll » qui ont une visée inter-disciplinaire et inter-degré.

# LA GESTION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES CARRIÈRES DES PERSONNELS AESH ET AED

## CONSTATS

### Les accompagnants des élèves en situation de handicap

Les AESH sont indispensables à la mise en œuvre de l'école inclusive. Étant donné leurs conditions de rémunération, l'académie (via le service social des personnels et les commissions départementales d'action sociale) communique largement auprès de ces personnels sur les prestations sociales qui leur sont offertes afin d'améliorer leurs conditions de vie

Afin de les accueillir au mieux, un guide pratique, destiné spécifiquement aux AESH a été conçu. Un entretien a lieu avant leur prise de poste avec le directeur ou chef d'établissement et l'académie a nommé 8 AESH-référents (un par circonscription ASH) afin de leur fournir un appui tout au long de leur carrière par des collègues expérimentés.

### Les assistants d'éducation

Le statut d'AED a été conçu pour faciliter la poursuite d'études supérieures pour les étudiants, en particulier boursiers, et permettre le recrutement d'assistants d'éducation en préprofessionnalisation. Ainsi, ce statut permettait initialement de favoriser le recrutement d'étudiants ayant vocation à rejoindre l'éducation nationale à l'issue de leur parcours dans l'enseignement supérieur.

Petit à petit une précarisation certaine s'est installée au sein de la population des AED, beaucoup n'ayant pas ou plus le statut d'étudiant et enchaînant des contrats précaires sans réelle perspective de carrière. La loi du 2 mars 2022 a alors rendu possible le recrutement en CDI pour les AED ayant 6 années d'exercice en cette qualité.

Ceci doit nous conduire à construire une politique spécifique d'accompagnement de carrières pour ces personnels ainsi qu'une politique de formation spécifiques pour les AED non étudiants, tout en poursuivant l'emploi d'AED étudiants, dans la perspective de création d'un vivier pour des carrières d'enseignants, de CPE mais aussi de personnels administratifs.

### Les accompagnants des élèves en situation de handicap

- Quotité de travail : l'académie s'est engagée à proposer à tous les AESH un contrat d'au moins 24 heures. Elle s'engage également à faciliter le cumul d'activités permettant aux personnels d'obtenir un contrat à 100%.
- Accompagnement des carrières : dans le cadre d'un groupe de travail réunissant les organisations syndicales et des usagers, il a été décidé de travailler à la formalisation des entretiens professionnels en vue d'un meilleur accompagnement des carrières (réflexion sur les parcours professionnels, l'organisation personnelle, le risque de perte de certaines aides...). Des webinaires spécifiques accompagneront ces temps personnalisés.

### Les assistants d'éducation

- Formation et carrières : développer avec l'EAFC un nouveau plan de formation destinés aux AED afin de leur permettre de se projeter de manière pérenne au sein de l'éducation nationale dans tous ses métiers, enseignants et administratifs ; accompagner les AED souhaitant poursuivre leurs missions avec la signature d'un CDI.
- Accompagner les chefs d'établissements dans la gestion des AED : élaborer un guide académique spécifique aux AED (en cours d'élaboration) et accompagner les évolutions.
- Campagne de communication : à initier afin de mieux faire connaître le métier auprès des étudiants.

# L'ILLETTRISME

## CONSTATS

À la journée défense citoyenneté, en 2019, les jeunes en grand difficulté de lecture représentaient 10 % dans le Nord et 12,2 % dans le Pas-de-Calais, contre 11,8 % au national. Si on s'arrête à ces chiffres moyens, la situation ne paraît pas très différente de la moyenne nationale. Il n'empêche que ces jeunes en grandes et très grandes difficultés de lecture seront en grande difficulté pour trouver un emploi et dans leur vie de tous les jours, et surtout ces moyennes cachent de grandes disparités que nous peinons à identifier.

Sujet porté depuis plusieurs années par la région académique et par la préfecture de région, la lutte contre l'illettrisme comporte deux temporalités. Le temps court qui est la prise en charge des jeunes arrivant en fin de scolarité et touchés l'illettrisme ; le temps long, celui de l'apprentissage de la lecture, qui doit être amélioré étant donné les moyens qui y sont consacrés au niveau national et académique. Car nos élèves doivent lire mieux en fin de CP et CE1, mais aussi à l'entrée au collège, et aussi à l'entrée en CAP et en lycées professionnels.

Même si notre académie présente des indicateurs plutôt proches des indicateurs nationaux, la disparité territoriale mérite d'être interrogée et les « poches » d'illettrisme doivent faire l'objet d'un travail particulier.



### **Mettre en place une détection locale et une prise en charge adéquate**

- En identifiant en tout premier lieu les risques, à l'aide des évaluations de 6<sup>e</sup> et de 2<sup>de</sup> qui doivent être analysées et partagées au sein des établissements pour pouvoir donner lieu à des remédiations immédiates
- En proposant des tests complémentaires qui pourraient jaloner le parcours des élèves afin d'éviter l'accumulation de lacunes de tout ordre qui génèrent in fine les situations d'illettrisme.
- En recourant aux nombreux dispositifs de remédiation pédagogique et didactique. La prise en charge peut se faire dans les cadres prévus à cet effet : différenciation en classe dans un premier temps, dans un cadre d'actions plus spécifique dans un second temps tel que celui des APC dans le premier degré, dédoublements des classes, ¼ d'heure de lecture, de l'AP dans le second degré, devoirs faits, voire même en collaborant avec associations et entreprises offrant des programmes de remédiation plus adaptés parfois au jeune adulte...

### **Sensibiliser les équipes pédagogiques à l'illettrisme lors de la formation initiale**

En lien avec l'INSPÉ, les professeurs stagiaires doivent être sensibilisés en matière de prévention de l'illettrisme. Il nous faut les informer sur les défis de notre territoire et la politique de prévention menée par l'Éducation nationale et les former pour pouvoir repérer et accompagner les publics les plus vulnérables vers une insertion professionnelle et sociale durable.

### **Outiller les professeurs, formateurs, personnels d'encadrement en formation continue**

Inscrire la prévention de l'illettrisme dans le plan de formation est un levier indispensable : former sur les corrélations qui existent entre nos résultats et les journées défense et citoyenneté, les profils de lecteur, les résultats filles/garçons...

L'EAFIC, portera une attention particulière aux actions de formation sur l'enseignement de la compréhension : apprendre à comprendre, faire connaître les ressources existantes autour de la fluence et en développer de nouvelles, travailler la lecture à haute voix...

Enfin, le déploiement des réseaux des observatoires locaux de la lecture (ROLL) doit se poursuivre. Ces dispositifs visent à travailler la compréhension en groupes de besoins restreints avec de « petits » lecteurs.

### **Mutualiser les ressources locales, académiques, régionales et nationales**

Les acteurs qui composent la communauté éducative doivent être informés sur les actions existantes qui favorisent l'entrée de l'écrit dans les foyers les plus éloignés de l'école dans une perspective de coéducation, telle que par exemple l'opération Journaliste en herbe. Les ressources pédagogiques et des démarches qui émanent de dispositifs spécifiques doivent être partagées à l'interne comme à l'externe (cités éducatives, démarches innovantes, projets SEPIA, jeu d'évasion élaboré par la mission académique Prévention de l'illettrisme).

Le développement des partenariats avec l'ANLICI, les associations sur l'ensemble du territoire (mots et merveilles, lire et faire lire...), le réseau des bibliothèques et médiathèques... doit être encouragé.

# L'INSPÉ ET LES INNOVATIONS EN TERMES DE FORMATION INITIALE

## CONSTATS

**La thématique de l'école inclusive portée par le projet académique constitue la thématique spécifique de l'INSPÉ de l'académie de Lille Hauts-de-France et est au cœur du pôle pilote 100 % IDT : Inclusion, un défi, un territoire<sup>1</sup> permettant d'irriguer la formation par la recherche. Cette conjonction est porteuse de sens et favorise une politique de formation ambitieuse en lien avec l'excellence inclusive.**

De façon plus générale, la stratégie académique a toujours pu s'appuyer sur l'INSPÉ ce qui permet une bonne adéquation entre formation initiale et enjeux académiques. L'INSPÉ a été associé à la construction d'un premier PPPE (Parcours préparatoire au professorat des écoles) ouvert à la rentrée 2021 (au sein de l'ULCO) et d'un second ouvert à la rentrée 2022 (au sein de l'Université d'Artois). Ce partenariat entre universités, INSPÉ et services académiques est particulièrement précieux pour permettre une approche progressive du métier d'enseignant, dans un parcours professionnalisant qui débute dès l'entrée en licence, et dans lequel tous les acteurs sont impliqués.

Les AED (assistants d'éducation) en pré-professionnalisation suivent également un parcours d'entrée dans le métier très progressif, leur permettant d'acquérir les compétences professionnelles et de se préparer aux concours de recrutement, dans une démarche d'alternance.

Cette voie d'accès aux métiers de l'enseignement doit être valorisée plus fortement afin d'assurer la réussite de ce parcours de formation.

<sup>1</sup> L'objectif de ce projet, lauréat de l'action « Territoires d'innovation pédagogique » du programme d'investissements d'avenir, est de créer un pôle structurant multidisciplinaire pour relever le défi de l'inclusion pour tous par le déclioisonnement de nos territoires éducatifs dans les régions académiques Hauts-de-France et Normandie.

- La formation renforcée des tuteurs est indispensable pour accompagner la réforme de la formation initiale. Les tuteurs doivent être mieux formés à la compréhension des attentes universitaires en matière de formation des enseignants et être en capacité d'accompagner des catégories de personnels avec des statuts différents<sup>2</sup>.
- La mise en place d'un continuum de formation, de la licence à la formation continue reste à construire dans le cadre d'un processus intégré entre l'INSPÉ et les services académiques ou départementaux, de manière à éviter les juxtapositions en travaillant dans un mode agile en co-construction avec les acteurs et partenaires.
- Le pôle pilote « 100 % IDT : Inclusion, un défi, un Territoire » (qui réunit les INSPÉ d'Amiens, de Caen, de Rouen et de Lille, leurs académies et universités intégratrices respectives) constitue un levier extrêmement puissant pour la réussite de la formation et du projet académique. Ce pôle pilote dispose de moyens financiers importants et permet une irrigation de toutes les formations par la recherche, au bénéfice de tous les formateurs travaillant sur l'inclusion au sens large.
- La création d'une structure de recherche fédérative en éducation à l'échelle des deux INSPÉ et des 5 universités de la région Hauts-de-France est à finaliser afin que la recherche soit bien réaffirmée comme un élément fondamental de la formation des enseignants, et que les diverses activités de recherche menées dans les universités des Hauts-de-France sur des sujets en relation avec l'éducation soient plus visibles et reconnues.
- Une meilleure intégration des professionnels de terrain à la formation initiale doit être encouragée, comme sous-tendu par la réforme de la formation initiale qui demande cette intégration à hauteur de 33 % des heures d'enseignement.
- Enfin, les partenariats à l'international au sein des formations initiales et continues doivent être développés (l'INSPÉ Lille-HdF est partenaire du projet européen ALTA portant sur les élèves allophones).

<sup>2</sup> Étudiants en stage, étudiants contractuels alternants, fonctionnaires stagiaires à plein temps ou à mi-temps, AED en pré-professionnalisation.

# L'INTERNATIONAL

## CONSTATS

L'académie est très engagée dans la promotion de l'ouverture internationale même si la crise sanitaire a, depuis 2 ans, fortement affecté les mobilités. L'action internationale, désormais placée au niveau de la région académique, s'appuie sur une stratégie commune aux deux académies.

**A l'échelle d'un établissement, l'ouverture internationale, qui peut se manifester de différentes manières<sup>1</sup>, a toujours un impact positif, en particulier sur le climat scolaire, la persévérance des élèves, la motivation des apprenants et des personnels.**

Les mobilités, qui constituent une des actions concrètes et centrales de la politique internationale de l'académie, s'appuient pour la plupart sur des programmes ou dispositifs variés qui peuvent d'ailleurs constituer des sources de financement. Pour tous, les mobilités<sup>2</sup> ont un fort impact, mais il convient de distinguer la mobilité des élèves, apprentis, étudiants et celles des personnels.

Pour nos élèves et notamment les plus fragiles d'entre eux, la mobilité constitue un outil majeur dans une optique d'excellence inclusive. En effet, outre l'apprentissage des langues étrangères, ces séjours sont pour nos jeunes des occasions uniques d'ouverture sur le monde, et concourent à développer leur citoyenneté, leur autonomie, leur curiosité mais également de renforcer leur confiance en eux et en leurs possibles et donc d'accroître leurs ambitions. Les effets positifs sont particulièrement marqués dans la voie professionnelle.

Pour les personnels, les mobilités, qui peuvent prendre différentes formes<sup>3</sup>, favorisent le renouvellement des pratiques professionnelles grâce à l'acquisition de compétences spécifiques et la découverte de systèmes et d'environnements différents.

1 Partenariats avec des établissements européens ou internationaux, obtention de label, participation à des concours, certifications complémentaires, développement des sections internationales, bilingues...

2 Erasmus+ constitue la part majoritaire des mobilités. Durant la programmation 2014-2020, sur 3 852 écoles et établissements de l'académie, seulement 250 ont effectué des mobilités Erasmus+, ce qui correspond à 6,5 %. Pour la période actuelle, l'académie gère 3 consortiums avec le GIP-FCIP. Cela correspond à près de 200 écoles et établissements, sur la période 2021/2023 pour quelque 1500 mobilités (élèves et enseignants).

3 Stages d'observation, des formations, des périodes de prise en charge de classes

### Accroître les mobilités

La DRAREIC, en lien avec de nombreux services ou délégations, assure l'accompagnement stratégique et opérationnel des organisateurs de mobilités.

Les objectifs sont :

- accroître le nombre d'accréditations Erasmus+ afin d'augmenter le nombre mobilités<sup>4</sup> ;
- élargir le vivier de mobilités possibles hors Europe, afin de développer des échanges avec des pays aux réalités contrastés (émergents, multilinguisme important...) ;
- entretenir et approfondir les partenariats avec diverses régions, en les plaçant dès que possible au niveau de la région académique. Ces partenariats facilitent ensuite les contacts et le lancement de projets, par exemple entre établissements, sur la base d'objectifs stratégiques partagés ;
- mieux communiquer pour que les enseignants connaissent les dispositifs et soient accompagnés dans leur mise en œuvre ;
- favoriser les mobilités pour les publics et les territoires ayant le moins d'opportunités et placer les projets de mobilité dans une stratégie globale de lutte contre le décrochage scolaire ;
- favoriser les mobilités des élèves de la voie professionnelles (stages ou séjours d'études) et au-delà l'ouverture internationale de la voie professionnelle : les lycées souhaitant donner une dimension internationale à leurs projets de chef d'œuvre devront être particulièrement accompagnés ;
- conduire un travail de reconnaissance mutuelle des compétences acquises par les élèves lors des mobilités<sup>5</sup>, et valoriser, pour les personnels, les compétences acquises lors de mobilités ;
- développer la dimension pluridisciplinaire des mobilités, en s'appuyant sur les disciplines non linguistiques, entre autres sur des thématiques de développement durable ;
- accompagner les établissements pour alléger les modalités pratiques de leurs actions internationales.

### Développer le réseau d'acteurs et de structures qui portent l'action internationale.

Au niveau local, le réseau des correspondants de bassin pour la coopération internationale (COBACI) devra se renforcer, et dans les établissements, les enseignants référents pour l'action européenne et internationale (ERAEI) devront continuer à se développer. Des réseaux tels que les Campus des Métiers et des Qualifications ou Euroscol permettront un déploiement international important.

### Renforcer les dispositifs destinés aux écoles et établissements

Notre objectif doit être que 100 % de nos établissements participent à un partenariat européen ou international actif. Nous devons donc développer des initiatives telles que SchoolLab, Calais territoire bilingue, Certilingua, Cale, renforcer la présence de locuteurs natifs dans les établissements et les DNL. Le dispositif e-Twinning, animé par Canopé, sera également valorisé.

4 Le programme Erasmus+ pour la période 2021-2027 dispose d'un budget de 28 Mds d'euros, en croissance de 80%. Il vise 10 millions de mobilités sur la période.

5 Un travail sera conduit pour renforcer les UFM, l'Europass, mettre en place les ECTS, ECVET et poursuivre la coopération avec l'Allemagne pour les « Zusatzqualifikation » dans la voie professionnelle.

# LES LANGUES RÉGIONALES

## CONSTATS

**La loi n° 2021-641 du 21 mai 2021 relative à la protection patrimoniale des langues régionales et à leur promotion, a pour objectif principal de prévenir l'extinction de certaines langues régionales. Elle inscrit dans la liste des langues régionales susceptibles d'être enseignées dans les écoles, collèges et lycées deux nouvelles langues : le flamand occidental et le picard.**

Concernant le flamand occidental, la mise en place de cet enseignement sous la forme d'un atelier hebdomadaire d'une heure, a été proposée dès la rentrée 2021 au collège Robert le Frison de Cassel . En même temps, un enseignement a été proposé dans deux écoles du secteur (Salengro de Wormhout et Thyl l'Espiegle de Cassel), pour les élèves de CM1 et CM2 volontaires ; une soixantaine d'élèves ont ainsi démarré cet apprentissage, sur temps scolaire.

Enfin, toujours des 2021, une initiation a été proposée aux élèves de terminale volontaires du LP Monts de Flandre d'Hazebrouck avec l'objectif de les familiariser avec la langue et la culture et ainsi favoriser leur insertion dans des entreprises flamandes.

Deux enseignants contractuels ont assuré cet enseignement ; ils ont été accompagnés par un chargé de mission académique.

En ce qui concerne le picard, l'année scolaire 2021 – 2022 a été nécessaire pour identifier un vivier d'enseignants et élaborer un plan d'introduction d'enseignement de cette langue. La réflexion concernant le picard est menée conjointement avec l'académie d'Amiens.

Fin juin 2022, le conseil académique des langues régionales a été installé ; celui-ci se réunira désormais deux fois par an et sera chargé de faire des propositions pour dynamiser l'enseignement de ces deux langues et construire des parcours d'apprentissage structurés et cohérents.

L'objectif premier est de construire progressivement un enseignement solide, sur des territoires ciblés parce qu'ils sont culturellement sensibilisés à l'une ou l'autre de ces deux langues.

Ainsi, en ce qui concerne le flamand occidental, l'action engagée dès la rentrée 2021 se poursuit en 2022. Dans le premier degré, une séance hebdomadaire est proposée aux élèves de CM1 et de CM2 volontaires dans six nouvelles écoles (Bailleul, Wormhout, Bergues et Crochte). Au collège Robert le Frison, les élèves de 6ème peuvent participer à un atelier hebdomadaire tandis que la cohorte de 5ème peut poursuivre l'apprentissage. Au LP Monts de Flandre, l'atelier, initialement proposé en terminale, est reconduit.

Le picard ouvre quant à lui à la rentrée 2022 en CM1 et CM2 dans quatre écoles : deux situées sur le territoire d'Aulnoye-les-Valenciennes, une à Berck et une à Harnes, avec des élèves volontaires. L'enseignement dispensé dans le premier degré sera renforcé par des animations culturelles, par exemple dans le cadre du plan mercredi.

À moyen terme, au collège, l'apprentissage des langues régionales pourrait être dispensé dans l'horaire élève en étant intégré à l'option LCE en articulation avec l'anglais ou l'allemand. Le continuum sera construit. La pertinence du développement géographique sera interrogée, en particulier pour le picard.

Le développement de cet enseignement en LCR ne sera toutefois possible que si des familles font le choix de l'une ou l'autre de ces langues pour leur enfant et que l'académie dispose des ressources humaines nécessaires pour le dispenser.

Afin d'identifier des enseignants titulaires qui auraient des compétences dans l'une ou l'autre de ces deux langues ou de futurs enseignants contractuels, des appels à candidatures seront effectués autant que nécessaire. Un plan de formation est en cours d'élaboration afin d'accompagner au mieux les enseignants volontaires tant sur le plan linguistique que didactique et pédagogique.

En accord avec l'IGESR des langues régionales et avec l'aide de l'Agence Régionale de Langue Picarde et de l'Institut de la Langue Régionale Flamande, des référentiels seront élaborés et des repères de progressivité des apprentissages seront construits pour les cycles 2, 3 et 4.

# LA LOGIQUE

## CONSTATS

**Savoir raisonner et argumenter fait partie de l'éducation que nous nous devons de fournir à nos élèves pour les aider à devenir des citoyens éclairés, capables de mieux appréhender le monde.**

Il est bien-sûr important pour cela de leur transmettre des connaissances mais il faut aussi qu'ils sachent les articuler, les relier par des liens logiques, appréhender les liens de causalités, différencier les hypothèses des conclusions, compétences qui peuvent s'acquérir dans le cadre d'un enseignement de logique explicite ou implicite, dès le premier degré, par exemple par la pratique de la programmation.

## LEVIERS

Le développement des expérimentations académiques qui utilisent les jeux, la manipulation, la pensée logique et la pensée informatique est essentielle, dès l'école maternelle, et sera facilité. Des travaux de recherche, en lien avec l'INSPE, l'IREM et les laboratoires universitaires seront menés, notamment autour de la résolution de problèmes. L'enjeu est de construire des parcours d'élèves visant le développement et l'explicitation de la logique classique et de la pensée logique sans pour autant systématiquement viser des apprentissages scientifiques (démarche expérimentale, raisonnement hypothético-déductif).

Le développement des laboratoires de mathématiques, implantés en collège et lycées, sera accentué. Ils constituent des leviers territoriaux de qualité pour expérimenter, impulser, et diffuser des pratiques innovantes. Ce sont des lieux de formation continue et de développement professionnel essentiellement destinés aux professeurs, même s'ils peuvent également et potentiellement devenir des lieux d'accueil d'élèves en activités de clubs ou ateliers. Ils sont à la rentrée 2022 au nombre de 50 et maillent le territoire académique ; 30 sont implantés en collège et représentent autant d'ouverture et de coopération avec les écoles et les circonscriptions.

Dans les années à venir, un nouveau type de laboratoire de mathématiques sera développé : les « Laboratoires Lewis Carroll » (le premier a été implanté à Denain à la rentrée 2022). Implantés en collèges, ils engageront un travail explicite autour de la logique. Un cahier des charges sera produit et enrichi avec le concours des corps d'inspection, des personnels de direction, et des enseignants.



# LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SCOLAIRE

## CONSTATS

**La prévention et la lutte contre le harcèlement entre pairs est au cœur de la politique académique depuis 2012. Le constat académique est le même que le constat national : le cyber-harcèlement est de plus en plus prégnant et le harcèlement est présent dès l'école primaire.**

Si on observe une baisse significative des phénomènes de harcèlement chez les lycéens, les formes en sont pour autant complexifiées et aggravées. Elles se rapprochent le plus souvent d'autres formes de violences : violences à caractère sexuel et sexiste, diffamation sur les réseaux sociaux, propos racistes et homophobes, atteintes aux valeurs de la République... Les programmes éducatifs de santé, les actions en relation avec la défense des valeurs de la République, les travaux sur la qualité du climat scolaire sont indissociables du programme de prévention du harcèlement.

Le programme pHARE généralisé à tous les collèges et à toutes les circonscriptions depuis la rentrée 2021 propose une approche éducative globale. Il contribue à la poursuite des objectifs de développement durable, en particulier ODD 4 qui vise à assurer une éducation de qualité inclusive et équitable, et ODD 16 qui vise à promouvoir des sociétés pacifiques et inclusives.

Si pour les situations les plus enkystées la résolution passe par un signalement pénal et une sanction disciplinaire, le programme pHARE propose une nouvelle entrée, la méthode de préoccupation partagée. Cette méthode peu connue en France mais très développée dans les pays nordiques et anglo-saxons a fait ses preuves : elle propose un traitement des situations activant les compétences psychosociales des élèves et des adultes et favorise l'inclusion scolaire tant pour la victime que pour l'auteur.

En plus de l'implication active de l'académie dans la journée nationale Non au Harcèlement, de la formation des ambassadeurs collégiens et lycéens, l'académie accentuera ses efforts vers les autres piliers de ce programme systémique : la mise en place des espaces parents, la promotion du Safer Internet Day et la constitution d'équipe ressources en établissement pour repérer, analyser et traiter les situations.

Le programme pHARE qui vise la labellisation, sous deux ans, de tous les établissements «Non au Harcèlement» est un programme systémique qui associe diverses actions.

- Mesure du climat scolaire et inscription de la prévention du harcèlement dans un véritable plan de prévention des violences à l'école auquel est adjoint un protocole de prise en charge des situations.
- Formation d'une communauté protectrice de professionnels et de personnels initiés au traitement des situations en établissement.
- Mobilisation des instances de démocratie scolaire (CVC, CVL) et des Comités d'Education à la Santé, à la Citoyenneté et à l'Environnement (CSCE).
- Institutionnalisation de 10h de sensibilisation auprès des élèves par niveau et par classe.
- Sensibilisation de l'ensemble de la communauté éducative par la participation aux temps forts que sont la journée nationale NAH, la participation au concours NAH, la participation au Safer Internet Day.
- Pilotage du dispositif grâce à une plateforme digitale dédiée (Non au Harcèlement) sur laquelle sont déposées les ressources de mise en œuvre du programme.

L'académie peut compter sur l'engagement de ses personnels au service du déploiement de ce programme : 3 membres du comité national d'expert, 2 référents académiques harcèlement, 6 référents départementaux harcèlement, 15 superviseurs académiques, 440 pilotes en circonscription ou en collège dès 2021, et 2 200 personnels membres des équipes ressources, et acteurs de terrain.

Les effets et les causes du harcèlement scolaire se développant aussi à l'extérieur de l'école, il convient d'associer les parents étroitement au programme, ainsi que tous les partenaires de l'école : collectivités, associations, professionnels de santé. La lutte contre le harcèlement doit par exemple être inscrite explicitement dans les programmes des cités éducatives.

Enfin, la prévention du harcèlement doit se déployer dès le premier degré de façon explicite, en adaptant les outils. Les techniques de type « technique du message clair », qui contribuent au développement des compétences psychosociales des élèves doivent être développées dans le premier degré.

# MIEUX CONNAÎTRE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET FAIRE LES BONS CHOIX

## CONSTATS

**L'évolution positive du taux de diplomation du supérieur dans notre région ainsi que des différents indicateurs de vœux et d'admissions dans Parcoursup traduisent une dynamique positive de l'accès des jeunes de nos territoires à l'enseignement supérieur, mais aussi notre capacité à mieux les accompagner vers des formations adaptées à leurs profils<sup>1</sup>.**

Ces résultats positifs sont le fruit des liens forts qui se sont tissés avec le supérieur ces dernières années et de l'engagement collectif dans les différents dispositifs et actions (PAF, taux Parcoursup, cordées, PPPE, CPES, Campus connectés, PIA...).

Toutefois, malgré ces progrès, le taux global de diplomation de la région académique des Hauts-de-France demeure inférieur de 5 points à la moyenne nationale<sup>2</sup> et, sur un certain nombre de sujets, nos résultats demeurent fragiles. Ainsi, les titulaires de bacs professionnels et technologiques rencontrent des difficultés d'adaptation et d'accrochages en BTS et BUT tandis nos CPGE peinent souvent à faire le plein et n'accueillent que peu de boursiers. Les vœux des lycéens sur parcoursup traduisent par ailleurs une faible mobilité qui limite leurs possibles, mais également une très grande concentration sur quelques filières très prisées et identifiées, mais dans lesquelles les taux de réussite et les débouchés ne sont pas toujours favorables<sup>3</sup>.

Enfin, l'introduction des enseignements de spécialités dans le cadre de la récente réforme du baccalauréat bouscule les représentations des enseignants, des élèves et des familles. A ces nouveautés, susceptibles de générer des sentiments d'angoisse chez les jeunes et les familles s'ajoute le fait que les dispositifs déployés en matière d'orientation restent encore insuffisamment lisibles et inscrits dans une complémentarité et cohérence pour les équipes éducatives, les élèves et les familles.

Notre stratégie en matière d'accompagnement à l'orientation vise donc les objectifs suivants :

- améliorer l'accès et la réussite dans l'enseignement supérieur et notamment vers les études supérieures longues et les filières d'excellence ;
- favoriser la diversification des choix de parcours d'orientation ;
- veiller à la bonne articulation entre bac d'origine et choix de poursuite d'études ;
- améliorer la formation et l'accès à l'information de tous les acteurs concernés (familles, enseignants, élèves).

1 Parmi les indicateurs encourageant à l'échelle de la région académique citons notamment : la progression du taux de diplômé de 2.8%, la hausse constante de la part de participants et d'admis dans Parcoursup ; la hausse de la part de bacheliers professionnels admis en BTS et de bacheliers technologiques admis en DUT ( devenu BUT), deux indicateurs dans lesquels la région est nettement au-dessus des moyennes nationales ; la hausse des admis en formation par apprentissage (+4147 en 2021 par rapport à 2020) ou encore un taux de boursiers accédant à l'enseignement supérieur meilleur qu'au niveau national (+1.2 point)

2 Source : « diagnostic partagé des hauts-de-France », CPRDFOP 2021

3 Ainsi, plus de 50% des vœux de candidats à l'université sont concentrés sur 6 mentions de licence: PASS, Psycho, STAPS, Droit, Sciences de la Vie, Economie gestion.

## **Développer les liaisons Lycées /enseignement supérieur dans une recherche d'orientation progressive permettant une plus grande personnalisation et diversification des parcours**

- Formaliser ces liaisons avec le supérieur à travers une convention cadre de région académique avec les établissements du supérieur qui se déclinera en conventions d'application pluriannuelles (LGT/EPSCP, LGT /CPGE, LGT/IUT, LP-LGT /BTS) comportant un programme d'actions concerté et mutualisé sur les territoires. Le renouvellement du conventionnement associé à un plan d'actions décliné sur les territoires pourrait redonner une réelle impulsion et fédérer les acteurs et faire du lien avec les 54 heures dédiées à l'orientation au lycée.
- Dans le cadre du PAF, favoriser les échanges entre enseignants du lycée et du supérieur sur les objectifs et attendus de l'enseignement supérieur en lien notamment avec le choix des enseignements de spécialité au LGT, la nouvelle maquette pédagogique des BUT et la transformation de la voie professionnelle.
- Mettre en œuvre des projets pédagogiques collaboratifs associant les enseignants du lycée et du supérieur (LP et BTS (dans le cadre du chef d'œuvre), LGT/ BUT (plan pluriannuel de valorisation de la voie technologique) LGT/CPGE...
- S'appuyer sur la CRAOES (cellule de région académique pour l'orientation vers l'enseignement supérieur) pour la mise en œuvre sur les territoires.

## **Rendre plus lisible et cohérente la politique d'information et d'accompagnement à l'orientation vers le supérieur pour les élèves et les familles dans une dynamique partenariale en lien avec la région (Proch'Orientation et le SRESRI) les universités et la politique de site (PIA « A vous le sup » et « Osez ! »)**

- Inscrire cet accompagnement dans la continuité et la progressivité à travers le PPO et les heures dédiées au lycée.
- Elaborer avec l'ensemble des acteurs un calendrier harmonisé et partagé des différents temps forts de l'information : Semaines et printemps de l'orientation, JPO, salons, immersions, programme des PIA ...
- Construire des outils communs et innovants qui s'appuient sur des supports de communication dynamiques et qui favorisent la parole des pairs (capsules vidéos, webinaires, visio thématiques ...)<sup>4</sup>.

## **Conforter notre volonté de démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur en renforçant notre politique d'égalité des chances qui permet de lutter contre les déterminismes sociaux, de territoire ou de genre**

- S'appuyer sur le développement des cordées de la réussite et la diversification des actions proposées pour encourager les élèves à prendre confiance en eux, à s'engager, à développer leur curiosité culturelle et intellectuelle, leur ambition pour le supérieur et à faire l'expérience positive de la mobilité et de la mixité des métiers.
- Adosser la politique des taux (des bacheliers technologiques en IUT, des bacheliers professionnels en STS et des boursiers) dans Parcoursup à un accompagnement pédagogique adapté pour favoriser une meilleure intégration et réussite de nos bacheliers (ex : Favoriser l'implantation des BTS en LP et augmenter le nombre de PLP intervenants en BTS, optimisation des moyens Oui Si en BUT...)
- Mener une politique volontariste d'accueil des boursiers en CPGE.
- Veiller à une offre de formation équilibrée et complémentaire sur les territoires (équilibre BTS/BUT, ouverture de PPPE et CPES, politique de sites...).
- Permettre aux jeunes de poursuivre leurs études au plus proche de leur territoire par une meilleure connaissance de l'implantation des 3 nouveaux campus connectés.

<sup>4</sup> L'expérience nouvelle de webinaires à destination des parents a remporté une grande adhésion (près de 540 connections pour le webinaire en région Académique à l'initiative de la DRAIO, et 300 inscrits au webinaire organisé par la FCPE et animé par la CRAOES)

# DES MOBILITÉS CHOISIES ET RÉUSSIES

## CONSTATS

La mobilité géographique est plurielle ; certaines fonctions sont soumises à une obligation de mobilité (personnels de direction, CT-EVS, DAASEN, DRAIO, DRAFPIIC...) qui peut se conjuguer avec l'accès à des postes à plus haute responsabilité. Les lignes directrices de gestion nationales organisent la mobilité géographique et fonctionnelle de l'ensemble des personnels. Les obligations de mobilité peuvent néanmoins constituer un frein à l'égalité professionnelle (axe 2 du plan égalité professionnelle).

## LEVIERS

### Mieux accompagner les mobilités géographiques

- Informer les personnels de l'académie par de l'information claire et ciblée (circulaires, webinaires...).
- Mieux former les collègues qui postulent à une offre d'emploi ou à un poste profilé à l'entretien de recrutement.
- Développer la connaissance du bureau RH de proximité, les actions menées en termes d'accompagnement et la mise à disposition de personnes ressources (CRHP) à destination des agents.
- Accompagner les notes de services dédiées à la mobilité de webinaires, développer la formation de l'ensemble des acteurs relais de l'accompagnement individuel.
- Présenter la mobilité AEFÉ ou MLF (Mission Laïque Française) lors d'un webinaire dédié. Favoriser le passage du CAPEFE (Le Certificat d'aptitude à l'enseignement français à l'étranger) et des certifications DNL.
- Créer une cellule mobilités académique (en lien avec l'engagement 3 du Grenelle).
- Susciter les mobilités vers notre académie : développer notre « marque employeur » et être plus présents sur les réseaux sociaux professionnels en matière de RH.
- Publier des profils de postes attractifs qui présentent l'académie, la région, ses spécificités.
- Accompagner les collègues à fort potentiel ayant un souhait de mobilité dans le cadre de la Mission académique de l'encadrement (MAE).

### Mieux accompagner les nouveaux entrants issus d'autres académies ou pays

- Élaborer un guide d'accueil des nouveaux arrivants.
- Recevoir de façon systématique les arrivants de l'AEFE/MLF ou en contrat local dans un établissement du réseau afin de mieux les connaître et identifier leurs compétences spécifiques (corps d'inspection pour les enseignants, DRH pour les autres agents).

# DE NOUVEAUX MODES DE TRAVAIL

## CONSTATS

La première vague de la pandémie nous a poussé à réinventer nos modes de travail : enseignement à distance et travail à distance ont été facteurs d'innovation et d'adaptation à un changement contraint et rapide.

Aujourd'hui, le télétravail s'est normalisé pour les services académiques et nombre d'agents conjuguent travail à domicile et en présence, en maintenant la qualité du service rendu. Ceci invite les encadrants à réinventer leur mode de management pour maintenir un collectif et un esprit d'équipe.

Pour les EPLE, une réflexion a été lancée au niveau académique. Elle a permis de poser des premiers constats et d'identifier les métiers les plus concernés par le télétravail. Cette réflexion doit encore être approfondie via la mise en place d'expérimentations.

Enfin, de nouveaux modes d'animation de groupes et de réunions sont maintenant ancrés dans les pratiques : visioconférences et webinaires font partie de notre quotidien de travail.

La nécessité de faire évoluer les process RH vers une plus grande qualité de la relation à l'utilisateur s'est imposée et a été confirmée par un questionnaire auquel de nombreux personnels de l'académie ont répondu. Dans cette perspective l'académie a fait appel à la Direction Interministérielle de la Transformation Publique qui accompagne les services de gestion de personnels dans l'évolution de leurs pratiques pour une meilleure efficacité et un meilleur service rendu à l'utilisateur.

De nouvelles organisations de travail se mettent en place sur lesquelles des consultations seront régulièrement organisées (création d'un groupe-utilisateur, enquêtes flash...) dans un objectif d'amélioration continue.

### **Le télétravail**

- Garantir la qualité de la réponse apportée quelle que soit la modalité de travail des agents.
- Pérenniser les formations spécifiques à ce nouveau mode d'organisation du travail destinées aux personnels d'encadrement (accompagnement aux changements, repérage des signaux précurseurs de RPS, management collaboratif), mais aussi aux autres personnels (usage des TIC, QVT au domicile et respect de l'équilibre vie professionnelle et personnelle, maintien de l'esprit d'équipe...).
- Inscrire le droit à la déconnexion comme un principe d'organisation du travail.

### **Les nouvelles formes d'organisation du travail**

- Création d'une mission autour de la modernisation avec le recrutement auprès du secrétariat général du rectorat d'un référent chargé de favoriser et d'accompagner les transformations au sein de chaque service.
- Poursuivre le travail entamé de digitalisation de certains process de travail (parapheurs...).
- Mettre en place un mode de management à l'écoute des propositions et initiatives du terrain.
- Travailler à la mise en place de modes de travail collaboratifs (création d'un lab académique mais aussi « mobile » déployé au plus près du terrain).

# LE NUMÉRIQUE POUR APPRENDRE AUTREMENT

## CONSTATS

**La crise sanitaire a montré l'importance du rôle que pouvait jouer le numérique éducatif dans l'évolution des pratiques pédagogiques.** Le numérique a été et doit rester un outil essentiel pour assurer la continuité pédagogique, en cas de crise ou de difficultés individuelles. Il facilite les échanges entre famille et institution. Enfin, il a su impulser des pratiques pédagogiques innovantes, mieux adaptées aux besoins individuels. D'après la DEPP, les enseignants exploitent le numérique pour préparer la classe mais l'utilisent encore peu avec les élèves (36% dans le second degré). L'un des défis sera d'insuffler un plus grand usage de ces outils dans les classes, ce qui nécessitera de déployer plus de matériel, mais aussi en de s'appuyer sur la pédagogie au travers de communautés apprenantes par exemple.

Notre stratégie se déploiera en trois axes :

- former et accompagner l'ensemble des publics ;
- équiper, en soutenant les collectivités dans leurs politiques d'équipement des établissements ;
- et enfin outiller, en veillant à ce que les services numériques nécessaires soient disponibles et performants (applications proposées par le Ministère, ENT de région académique )<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Un ENT unique est déployé dans toutes les écoles et établissements de l'académie et de la région académique avec des taux d'utilisation en très forte hausse depuis 2020 (16 millions de connexions en janvier 2021 / 29 millions en janvier 2022 – augmentation de 81%).



### **Former et accompagner autrement les enseignants, les élèves et les familles**

- Proposer aux enseignants des formats de formation mieux adaptés à leurs besoins et attentes.
- Veiller à inscrire un volet numérique dans chaque formation disciplinaire.
- Renforcer et certifier les compétences des élèves et enseignants avec PIX et PIX+Edu.
- Poursuivre la stratégie d'acculturation numérique envers les familles.

### **Développer de nouveaux dispositifs d'enseignement et mettre en jeu des matériels innovants**

- Mener une veille technologique numérique active et repérer les outils et pratiques nouvelles, en lien avec le CARDIE et la DRASI afin d'élargir le champ prospectif.
- S'appuyer sur les appels à projets lancés dans le cadre du plan de relance national pour renforcer l'équipement. Le déploiement de kits d'hybridation dans les collèges et les lycées pourra notamment permettre de nouvelles modalités d'accompagnement des élèves, en particulier les élèves fragiles. En lien avec les missions numériques départementales, l'accompagnement des écoles bénéficiaires de l'appel à projet SNEE permettra de faire émerger des pratiques pédagogiques favorisant la réussite de tous en s'appuyant sur l'expertise du réseau des eRUN et sur les collectifs apprenants.
- S'appuyer sur le P2IA (Partenariat d'innovation intelligence artificielle) et sur les initiatives liées au développement de l'intelligence artificielle (IA), pour développer des dispositifs d'enseignement ayant recours à l'IA comme support pour les enseignants.
- Créer une académie du numérique, participative et en ligne où les enseignants et cadres disposeraient d'un lieu de référence unique et organisé pour monter en compétence dans une démarche réflexive.
- Favoriser l'innovation et l'expérimentation dans les disciplines en mobilisant le numérique (web radios, webTV, réalité virtuelle...) et utiliser le numérique pour dynamiser l'éducation aux médias et à l'information (EMI).
- Faciliter le recours aux robots de télé présence pour minimiser les effets négatifs des ruptures de scolarité des élèves malades ou empêchés.
- Renforcer les dispositifs de raccrochage scolaire en distanciel et initier un dispositif limité d'enseignement à distance pour des élèves exposés au risque de décrochage. Expérimenter un dispositif numérique de préparation au bac pour les jeunes doublant ou triplant.
- Poursuivre le développement du dispositif e-devoirs faits, qui permet à des élèves de bénéficier depuis leur domicile et à distance d'une aide effectuée par un enseignant ou un étudiant<sup>2</sup>.

### **Le numérique au service des élèves à besoins éducatifs particuliers**

- Faire mieux connaître les outils numériques au service des élèves à besoins éducatifs particuliers (cartable ASH).
- Améliorer l'efficacité des matériels pédagogiques adaptés (MPA).

<sup>2</sup> Un dispositif « e-devoirs faits » a été mis en place dans 5 collèges du bassin de Béthune/Bruay dès le début de l'année scolaire 2020/2021. Au printemps 2021, ce dispositif a été étendu à 10 autres établissements, puis un appel à manifestation d'intérêt a été publié en septembre 2021 pour développer le dispositif. Finalement seuls 11 établissements ont été au bout de la démarche dans un contexte de crise sanitaire qui compliquait le déploiement de nouveaux projets. A la rentrée scolaire 2022, la mise en œuvre du dispositif passe par la notification d'une subvention directe aux établissements dans le cadre d'un appel à projets paru début septembre (date limite de retour des projets est fixée au 15 octobre 2022).

# LE PACTE ÉDUCATIF DUNKERQUOIS

## CONSTATS

Le Dunkerquois est un territoire en profonde transformation, portée à la fois par de grands projets industriels et des mutations importantes liées à la digitalisation et la décarbonation des industries. La question des compétences (adéquation des formations aux besoins, formation tout au long de la vie, orientation...) constitue donc un défi majeur du territoire, dans un contexte de diminution du nombre de jeunes, de taux élevé de jeunes sortants sans diplôme et de baisse de population.

Le pacte éducatif du dunkerquois a été signé le 6 septembre 2022 par le préfet de région, la rectrice de région académique, les représentants des collectivités territoriales (Communauté urbaine de Dunkerque, Région, département du Nord), l'Université littoral Côte d'Opale (ULCO), la CCI ainsi que de grands acteurs économiques (EDF et Arcelor Mittal). Ses principaux objectifs sont les suivants :

- la définition d'une feuille de route commune ;
- la meilleure coordination des parties prenantes : reconnaissance des rôles et de la diversité des acteurs publics et privés ; mobilisation collective, coordination locale souple, qui rassemble et propose des outils communs, notamment de pilotage, de mesure et de partage des résultats ;
- le développement d'une ingénierie territoriale dédiée à l'accompagnement humain des jeunes, des familles et des actifs ;
- la mobilisation de financements dédiés dans les politiques éducatives, pour l'orientation et la formation impliquant l'ensemble des acteurs.

Ambitieux dans sa dynamique et très fédérateur, le Pacte éducatif pour le Dunkerquois constitue un engagement collectif qui s'inscrit dans la concertation et une dynamique collaborative au service des habitants. Au-delà des engagements, ce pacte doit trouver rapidement une traduction opérationnelle permettant d'expérimenter des approches différentes et d'obtenir des résultats plus rapides en associant l'ensemble de la communauté éducative, les forces vives locales et l'éducation populaire.

Le pacte met l'accent sur trois leviers :

**Innovier en matière d'orientation scolaire et professionnelle : il s'agit de faire de Dunkerque un** laboratoire d'orientation (formation/recherche), d'élaborer en terme d'orientation une stratégie d'information pédagogique et de communication adaptée aux différents publics, de mieux faire connaître l'entreprise et les formations professionnelles et technologiques aux apprenants, aux familles et aux équipes éducatives dans tous les cycles, de mettre en place un hub de communication collectivité/établissements /entreprises pour dynamiser la relation offre/besoin et de mettre en place tout outil d'orientation innovant pour les jeunes et les familles.

**Développer une offre de formation diversifiée et adaptée conduisant à des métiers porteurs.** A ce titre, la mise en place par l'Université du Littoral Côte d'Opale d'un observatoire prospectif des emplois et des compétences permettra d'anticiper les besoins de formation, de recherche et d'innovation du territoire. Le déploiement de projets portés par les Campus des métiers et des qualifications viendra renforcer les synergies entre le tissu industriel, la recherche et la formation. Le développement de l'apprentissage sera permis par la conception de parcours d'apprentissage pour un même apprenant dans plusieurs entreprises. L'ULCO proposera également aux jeunes en formation initiale mais aussi aux salariés en reconversion des parcours de formation innovants dédiés à la transition énergétique de niveaux Bac+1 à Bac +5.

**Conforter le niveau éducatif du territoire depuis le plus jeune âge en créant également les conditions de l'épanouissement personnel et professionnel.** Les familles seront au coeur des actions engagées pour faciliter l'accrochage et l'ambition scolaire : accompagnement à la parentalité, élaboration de coopération éducatives de coéducation, etc. Des dispositifs partenariaux tels que les cordées de la réussite seront soutenus et amplifiés pour accompagner les jeunes du collège jusqu'à l'enseignement supérieur. D'autres leviers seront activés pour favoriser la mobilité et l'ouverture sur le monde des jeunes du territoire et contribuer ainsi à la formation de citoyens éclairés et épanouis.

Ce pacte peut être modélisant dans ses grands axes et sa démarche pour d'autres projets éducatifs territoriaux.

# LES PACTES TERRITORIAUX ERBM ET SAT

## CONSTATS

L'académie est engagée dans deux pactes territoriaux : l'Engagement pour le renouveau du bassin minier (ERBM) et le pacte Sambre Avesnois Thierache (SAT), ce dernier étant coordonné avec l'académie d'Amiens.

La politique conduite s'inscrit dans la perspective d'un projet éducatif global visant 4 objectifs fondamentaux :

- Mettre en place un cadre favorable aux apprentissages des élèves.
- Lutter contre le décrochage scolaire et élever le niveau de qualification des jeunes.
- Améliorer l'attractivité des territoires pour les élèves et pour les personnels.
- Soutenir les écoles et les établissements par une allocation progressive des moyens.

Plusieurs actions ont été engagées sur les territoires concernés par ces pactes, bien souvent en plus de celles initialement prévues: mise en place de contrats locaux d'accompagnement (CLA), création de cités éducatives, d'internats d'excellence, de structures de retour à l'école, de campus et instituts sur les métiers et qualification ; allocation de moyens supplémentaires pour certaines écoles et/ou établissements ...

**Accroître les mobilités :** la DRAREIC, en lien avec de nombreux services ou délégations, assure l'accompagnement stratégique et opérationnel des organisateurs de mobilités.

Les objectifs sont :

- accroître le nombre d'accréditations Erasmus+ afin d'augmenter le nombre mobilités<sup>1</sup> ;
- élargir le vivier de mobilités possibles hors Europe, afin de développer des échanges avec des pays aux réalités contrastés (émergents, multilinguisme important...);
- entretenir et approfondir les partenariats avec diverses régions, en les plaçant dès que possible au niveau de la région académique. Ces partenariats facilitent ensuite les contacts et le lancement de projets, par exemple entre établissements, sur la base d'objectifs stratégiques partagés ;
- mieux communiquer pour que les enseignants connaissent les dispositifs et soient accompagnés dans leur mise en œuvre ;
- favoriser les mobilités pour les publics et les territoires ayant le moins d'opportunités et placer les projets de mobilité dans une stratégie globale de lutte contre le décrochage scolaire ;
- favoriser les mobilités des élèves de la voie professionnelles (stages ou séjours d'études) et au-delà l'ouverture internationale de la voie professionnelle : les lycées souhaitant donner une dimension internationale à leurs projets de chef d'œuvre devront être particulièrement accompagnés ;
- conduire un travail de reconnaissance mutuelle des compétences acquises par les élèves lors des mobilités<sup>2</sup>, et valoriser, pour les personnels, les compétences acquises lors de mobilités ;
- développer la dimension pluridisciplinaire des mobilités, en s'appuyant sur les disciplines non linguistiques, entre autres sur des thématiques de développement durable ;
- accompagner les établissements pour alléger les modalités pratiques de leurs actions internationales.

**Développer le réseau d'acteurs et de structures qui portent l'action internationale.** Au niveau local, le réseau des correspondants de bassin pour la coopération internationale (COBACI) devra se renforcer, et dans les établissements, les enseignants référents pour l'action européenne et internationale (ERAEI) devront continuer à se développer. Des réseaux tels que les Campus des Métiers et des Qualifications ou Euroscol permettront un déploiement international important.

**Renforcer les dispositifs destinés aux écoles et établissements :** notre objectif doit être que 100 % de nos établissements participent à un partenariat européen ou international actif. Nous devons donc développer des initiatives telles que SchoolLab, Calais territoire bilingue, Certilingua, Cale, renforcer la présence de locuteurs natifs dans les établissements et les DNL. Le dispositif e-Twinning, animé par Canopé, sera également valorisé.

1 Le programme Erasmus+ pour la période 2021-2027 dispose d'un budget de 28 Mds d'euros, en croissance de 80%. Il vise 10 millions de mobilités sur la période.

2 Un travail sera conduit pour renforcer les UFM, l'Europass, mettre en place les ECTS, ECVET et poursuivre la coopération avec l'Allemagne pour les « Zusatzqualifikation » dans la voie professionnelle.

# LE PILOTAGE ACADÉMIQUE

## CONSTATS

L'académie de Lille, troisième académie du point de vue de la taille et première parmi les académies non franciliennes, présente la spécificité de ne s'appuyer que sur deux départements, celui du Nord étant par ailleurs le plus important du territoire national. L'académie comporte 14 bassins d'éducation, eux-mêmes de taille importante, et qui sont loin d'être homogènes.

Ce découpage territorial pose la question de l'organisation la plus pertinente à mettre en œuvre pour animer et suivre le déploiement des différentes politiques publiques, étant entendu que certains sujets nécessitent d'être traités selon une granularité plus fine que d'autres, c'est-à-dire plus près du terrain où ils se déploient concrètement.

Il est donc indispensable, pour garantir l'efficacité de notre action collective, que le pilotage de chaque action s'effectue au niveau où il produira le plus d'effets, tout en garantissant la bonne remontée des informations (pour permettre une vision et une analyse académique).

Cette approche entre en résonance avec la volonté d'inciter établissements et écoles à s'engager dans une démarche de concertation associant équipes éducatives, élèves, parents, collectivités et partenaires et à inventer donc un nouveau mode de pilotage académique recentré sur l'accompagnement et l'animation plutôt que sur la prescription, tout en étant garant de la cohérence avec la politique nationale.

Enfin, la spécificité régionale que constitue le déploiement de Pactes territoriaux visant à soutenir de façon globale (services de l'État et collectivités) des territoires en évolution, conduit dans le domaine éducatif à une politique différenciée qui doit être évaluée et articulée à la politique académique.

Ces différentes approches induisent une réflexion intéressante quant au déploiement de notre politique publique d'éducation.

L'évolution de notre politique RH est également un enjeu majeur, à aborder avec les organisations syndicales dans le cadre des instances et de groupes de travail dédiés.

### **Optimiser la transmission des informations depuis le terrain**

La plus grande liberté laissée aux écoles et aux établissements pour élaborer leur projet ne doit pas conduire à ce que l'académie perde l'accès à des informations importantes sur les pratiques déployées sur le terrain et sur leur efficacité. La demande d'information est souvent jugée par les équipes éducatives comme chronophage, anxiogène ou accessoire. Elle est pourtant essentielle car des décisions éclairées ne peuvent être prises que si elles reposent sur des données fiables et une connaissance fine de ce qui est réalisé dans les établissements et écoles. Un travail sera donc conduit par les services académiques et départementaux, en particulier la direction régionale des systèmes d'information, le service de région académique des statistiques et des études et la DRH afin de pouvoir garantir des remontées de qualité tout en réfléchissant aux évolutions susceptibles d'améliorer le quotidien des agents chargés de les effectuer.

L'acculturation à une utilisation sereine d'indicateurs et à leur partage doit également faire l'objet d'un travail spécifique s'inscrivant dans une approche plus désinhibée vis-à-vis de l'erreur au sein des établissements et écoles, mais aussi au sein des services.

### **Optimiser le niveau de subsidiarité**

Pour garantir la mise en œuvre du projet académique au service de tous les élèves et personnels, il sera utile de faire l'exercice consistant à définir l'échelle territoriale la plus adaptée pour l'animation de chaque action, y compris en innovant d'un point de vue organisationnel.

Une réflexion devra être conduite sur le rôle des bassins, leur degré d'institutionnalisation et les actions qui méritent d'être déployées à leur niveau, sachant que ces bassins sont en bonne adéquation avec les bassins d'emploi, ce qui facilite par exemple l'implication dans les SPEL.

Ces sujets devront être discutés à l'échelle du comité de direction élargi mais également avec les organisations syndicales, en particulier en ce qui concerne la dimension RH du questionnement.

# LA PRÉVENTION ET LA REMÉDIATION DU DÉCROCHAGE

## CONSTATS

Après trois années de baisse<sup>1</sup> puis de stagnation, le nombre de décrocheurs<sup>2</sup> dans l'académie était en augmentation en 2021 (avec des territoires plus particulièrement touchés). Les parcours vers la voie professionnelle, où s'achève le processus de décrochage pour environ 55% des jeunes repérés, sont tout particulièrement questionnés.

Face à ce constat, malgré les moyens mis pour lutter contre le décrochage et l'engagement des équipes, il convient de s'interroger sur nos choix stratégiques en terme de lutte contre le décrochage. Sans renier les différents dispositifs existants, il est question d'agir non pas seulement quand la distance avec l'école est devenue visible (stades de l'intervention et de la remédiation), mais aussi auparavant (stade de la prévention) sur l'accrochage scolaire en en faisant un objectif pédagogique explicite au sein de la classe, en travaillant sur le lien entre climat scolaire et décrochage, en sachant identifier chez un élève les signaux faibles annonçant le décrochage et en limitant les exclusions.

A ce travail qui doit être mené avec les corps d'inspection, s'ajoute bien sûr l'utilisation des différents dispositifs partenariaux mis à notre disposition<sup>3</sup>. L'obligation de formation<sup>4</sup> permet de repérer et d'amener vers un parcours d'accompagnement et de formation les jeunes en risque d'exclusion. Mis en place par décret en août 2020, il s'agit d'un dispositif majeur de la politique de prévention et de remédiation du décrochage scolaire, qui s'appuie sur une politique partenariale forte entre les réseaux Foquale (CIO) et ceux des missions locales au sein des Plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD). Cette politique s'inscrit dans la convention Etat-Région relative à la mise œuvre des compétences de l'Etat et de la Région en matière d'accompagnement et de sécurisation des parcours de formation des jeunes (janvier 2022).

1 Les données 2020 (année de la crise sanitaire) ne sont pas exploitables au niveau national

2 Sont comptabilisés comme décrocheurs les jeunes âgés de 16 à 30 ans, scolarisés durant l'année scolaire précédente ou actuelle, qui n'ont pas obtenu le diplôme (niveau 4 ou 3) correspondant à la formation suivie et qui ne sont pas scolarisés. Sont aussi comptabilisés les jeunes relevant de l'obligation de formation (16 à 17 ans) qui ne sont ni scolarisés, ni en formation, ni en emploi, ainsi que les jeunes mineurs diplômés ou non, sans solution de formation ou d'insertion.

3 Réseau FOQUALE piloté par les IEN IO, PSAD sous la responsabilité des DCIO et animé par des animateurs PSAD recrutés dans le cadre des fonds européens, réseau des coordonnateurs de la MLDS, plan de formation sur les territoires des référents décrochage des établissements et mise en œuvre en lien avec les corps d'inspection d'actions de prévention et de remédiation soutenues par les fonds européens

4 La loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 instaure, en complément de l'instruction obligatoire des jeunes jusqu'à 16 ans, l'obligation de formation jusqu'à l'âge de 18 ans.



### Favoriser l'accrochage scolaire

- Former les enseignants à intégrer la problématique de l'accrochage scolaire dans leurs pratiques pédagogiques au sein de la classe.
- Renforcer chez tous les acteurs la connaissance des différents motifs de décrochage.
- Permettre, grâce au numérique, l'éloignement partiel et ponctuel pour des élèves en rupture.
- Faire du climat scolaire un outil de prévention du décrochage.
- Analyser et le cas échéant multiplier les territoires « zéro exclusion », projets innovants dont l'un des objectifs est d'enrayer la spirale de l'exclusion en révisant le régime des sanctions et en engageant les équipes à sécuriser les parcours scolaires des élèves dits « perturbateurs »<sup>5</sup>.

### Garantir l'accès au premier niveau de qualification

- Mieux repérer les 16-18 ans en risque de rupture en s'appuyant sur la nouvelle certification professionnelle en matière de lutte contre le décrochage scolaire (CPLDS).
- Renforcer le rôle du réseau FOQUALE à travers un projet de réseau formalisé, la mise en place d'un GPDS de bassin, le développement en lien avec le DRANE d'une brique dédiée sur l'ENT à la politique de persévérance scolaire du bassin, l'expérimentation d'un observatoire du décrochage.
- Faciliter le retour en formation à travers des actions et pratiques actives et innovantes en s'appuyant notamment sur l'expérience des micro lycées et sur le réseau des enseignants coordonnateurs de la MLDS.
- Engager chaque jeune sur un parcours d'orientation, à travers des périodes d'immersion et de stages qui permettent de découvrir et se projeter positivement dans des formations et métiers en tension en lien avec l'action des SPEL.
- Adapter l'offre d'accompagnement éducatif et pédagogique à la diversité des élèves de façon à personnaliser leur parcours, notamment pour les élèves à besoins éducatifs particuliers. Favoriser l'accès des familles aux aides auxquelles elles ont droit.

### En lien avec la région et le département, créer sur chaque territoire des PSAD une synergie de l'ensemble des acteurs pour une prise en charge globale et personnalisée de chaque jeune

- Réaffirmer les liens entre les CIO et les missions locales au sein des PSAD dans une volonté de recherche de complémentarité qui privilégie l'intérêt du jeune.
- Privilégier le retour en formation en articulation avec les dispositifs existants (Start apprentissage, Promo Afpa 16-18, les EPIDES, E2C ...).
- Rendre collectivement plus lisibles et visibles la richesse des structures et des dispositifs proposés (développement pour chaque PSAD de la cartographie territorialisée des acteurs et dispositifs déjà expérimentée sur deux territoires en lien avec le C2RP).
- S'appuyer sur cette cartographie pour identifier les zones blanches et les besoins.
- Tisser des liens avec le réseau associatif pour notamment mettre en œuvre le principe de « l'aller vers » et faire adhérer les familles pour les jeunes dits invisibles qui ne répondent pas à l'obligation de formation.

<sup>5</sup> Les « Territoire zéro exclusion » ont été mis en œuvre dans les bassins du Sambre-Avesnois et de Dunkerque-Flandres à partir de 2020. L'expérimentation développée dans les EPLE donne l'initiative aux chefs d'établissements - dans le cadre réglementaire - pour questionner la sanction éducative avec leurs équipes (construction d'outils et de formations partagés, actualisation des règlements intérieurs, formalisation des sanctions alternatives et expérimentation etc.). A l'échelle des territoires, les partenariats se resserrent, les organisations sont interrogées. Le lien avec les parents fait l'objet d'une réflexion souvent en interdégré.

# LE PROGRAMME PLURIANNUEL D'ORIENTATION (PPO)

## CONSTATS

**La mise en œuvre du programme pluriannuel d'orientation (PPO) au sein des établissements constitue l'élément structurant de la politique d'orientation menée en région académique grâce à la mobilisation de tous les acteurs concernés dans une logique de territoires, de réseaux et de progressivité.** Lancé il y a trois ans, le PPO est aujourd'hui déployé dans environ 70% des établissements du territoire, avec un objectif final de 100%.

Dans chaque établissement, le PPO inscrit l'accompagnement à l'orientation dans un processus continu et progressif. Il formalise et met en cohérence un ensemble d'actions, dans une volonté de lisibilité et de complémentarité. C'est un programme souple et évolutif qui décline le projet d'établissement, en articulation avec le contrat d'objectifs. Son élaboration concertée, puis son partage avec les équipes, les élèves et les parents, inscrit la politique d'orientation de l'établissement dans une dynamique collective et renforce les relations avec la Région et les partenaires extérieurs.

Le PPO doit permettre l'organisation, la mise en œuvre et le suivi d'actions d'information sur les métiers et les formations ainsi qu'un travail approfondi sur la connaissance et l'estime de soi, décliné dans le cadre des heures dédiées à l'orientation<sup>1</sup>. Il s'articule autour de trois axes pédagogiques :

- élaborer son projet d'orientation scolaire et professionnelle ;
- découvrir le monde économique et professionnel et les métiers ;
- et enfin découvrir les différentes voies de formation.

<sup>1</sup> Pour rappel, les heures dédiées à l'orientation sont au nombre de 48 au collège (12 en classe de quatrième et 36 en classe de troisième). Au lycée général et technologique, 54 heures annuelles sont consacrées à l'orientation. Quant aux élèves en voie professionnelle sous statut scolaire, ils bénéficient de 265 heures sur trois années pour l'accompagnement à l'orientation, avec en terminale un choix entre deux modules de préparation : insertion professionnelle et poursuite d'études.

La construction du PPO implique avant tout une démarche d'autoévaluation dans chaque établissement en lien avec la politique d'orientation du territoire. Un grand nombre d'actions sont déjà menées en lien avec l'orientation. Il importe, dans un premier temps, de recenser toutes ces actions, pour être en mesure de les structurer et de définir des marges de progression au regard des objectifs définis pour l'accompagnement à l'orientation.

Dans un second temps, il s'agit de mettre en perspective cet état des lieux. Il convient, en lien avec le conseil pédagogique, de formaliser et de rédiger le PPO qui sera ensuite communiqué largement à l'ensemble de la communauté éducative, et tout particulièrement aux élèves et à leurs parents. Des outils sont mis à disposition des équipes pour toutes ces étapes d'élaboration du PPO<sup>2</sup>.

Plusieurs acteurs sont mobilisés pour accompagner les établissements dans ce travail : inspecteurs de l'Éducation nationale chargés de l'information et de l'orientation ; directeurs de centre d'information et d'orientation ; psychologues de l'Éducation nationale ; référents pour l'insertion professionnelle et la relation école entreprise (RIPREE), et enfin Proch'Orientation, qui anime une plateforme d'information, met en relation des ambassadeurs des métiers avec les établissements, organise des actions d'information.

Pour enrichir les PPO, trois vadémécums précisent les axes pédagogiques de l'accompagnement à l'orientation selon les niveaux d'enseignement. Ils proposent aux équipes éducatives des outils, des pistes d'actions et des ressources pour mettre en œuvre l'horaire dédié à l'orientation pour chacun des niveaux.

Par ailleurs, au niveau de la région académique Hauts-de-France, en complément des ressources de l'ONISEP, la DRAIO propose périodiquement, en lien avec la DRAFPIC, la délégation régionale de l'ONISEP et la Région, la newsletter « DRAORIENTE », disponible sur le site académique de Lille.

L'objectif : informer les établissements de l'actualité des partenaires et des actions proposées afin qu'ils puissent enrichir leur programme pluriannuel d'orientation.

Enfin, des formations en bassin sont organisées afin de mettre en cohérence l'ensemble des actions à l'échelle du territoire.

<sup>2</sup> Sur Eduline, rubrique « en établissement » / orientation et affectation sont notamment mis à disposition : une grille destinée aux professeurs principaux pour recenser les actions déjà existantes ; une grille d'autoévaluation destinée à l'équipe de direction pour questionner la méthodologie de la mise en place de l'accompagnement à l'orientation dans l'établissement ; Trame pour la rédaction du PPO (Collège, LGT et LP)

# LA RECONNAISSANCE DE L'ENGAGEMENT DES PERSONNELS

## CONSTATS

**La reconnaissance de la valeur professionnelle des agents est un enjeu de performance du service public et de qualité de vie au travail pour tous. Les formes de reconnaissance doivent être plurielles : promotion, revalorisation, mission confiée, etc..., et sont autant de moyens de reconnaître un engagement.**

Au-delà de la reconnaissance financière, l'enjeu se situe dans la capacité des cadres à mobiliser deux leviers :

- la reconnaissance « immatérielle » (savoir consacrer du temps, valoriser, responsabiliser, accompagner dans la difficulté ou l'erreur, etc.)
- l'accompagnement des agents dans leurs parcours de carrière (formation ou préparation à un concours, aide à l'écriture d'un RAEP, etc.).

## LEVIERS

- Accompagner les carrières : être attentif aux perspectives d'évolution dans la carrière, constituer et animer des viviers, favoriser le soutien par des pairs (mentorat ou tutorat) pour préparer les concours y compris ceux de la haute fonction publique
- Mieux reconnaître les activités effectuées par les agents en sus de la fiche de poste (chef de projet, collaborateur dans un groupe de travail transversal, tuteur d'un collègue, tuilage sur deux fonctions ...) en systématisant les lettres de mission formalisées et adaptées
- Favoriser la prise d'initiative et l'innovation et en tenir compte lors du CREP ou du PPCR. Valoriser ces actions
- Poursuivre le déploiement de dispositifs d'accompagnement comme le coaching, le mentorat, les formations innovantes, la MAE...
- Avoir une politique de communication interne régulière amenant des éléments d'information, de valorisation, de culture commune afin de développer la marque employeur de l'académie et le sentiment d'appartenance.

La reconnaissance de l'engagement des personnels est un des éléments concourant à la fidélisation des personnels et au développement de la Qualité de vie au travail. Ces leviers et propositions pourront servir de base de réflexion pour la feuille de route RH.

# RECRUTER DANS LE CHAMP MÉDICO-SOCIAL

## CONSTATS

A la rentrée 2021/2022, l'académie disposait de :

- 114 ETP médecins d'éducation nationale. 55 ETP étaient effectivement pourvus par des médecins titulaires ou contractuels, soit 48% des postes ;
- 1 médecin et 2 infirmières en médecine de prévention, soit 3 ETP ;
- 515 ETP infirmiers dont 5 CDI et 24 infirmiers contractuels ;
- 212,5 ETP assistants sociaux ou conseillers techniques devant élèves.

Les médecins, infirmiers titulaires et assistants sociaux de l'Education nationale sont recrutés par la voie du concours unique, du détachement ou bénéficiaire de l'obligation d'emploi (B.O.E). La pyramide des âges acte un vieillissement des personnels santé-sociaux avec des départs à la retraite nombreux dans les 3 années à venir.

**Comme de nombreuses académies, l'académie fait face à un problème d'attractivité et de compétitivité sur ces postes et à une diminution du vivier de contractuels, malgré les efforts déployés en vue d'augmenter les recrutements.**

Les leviers d'actions à déployer sont de trois ordres : mieux communiquer, développer les stages de formation initiales au sein de nos établissements pour mieux faire connaître nos métiers et enfin améliorer notre attractivité.

### **Mieux communiquer sur les métiers de la santé et du social au sein de l'Éducation nationale**

- Au près des conseils de l'Ordre des médecins et des infirmiers, ainsi que des médecins de ville.
- Lors des formations initiales : présentation des missions des médecins de l'éducation nationale aux étudiants de la faculté de médecine dans les spécialités et des médecins de prévention au niveau des spécialités de médecine du travail, des infirmiers Éducation nationale dans les IFSI.
- Développer les interventions de conseillers techniques lors de la formation initiale des chefs d'établissements, des enseignants et des CPE afin de favoriser le travail en équipe dans le respect des compétences et missions de chacun.
- Publication d'articles dans des revues spécialisées (Bulletin de l'Ordre des médecins, soins...),
- Réalisation d'un webinaire sur «les missions des personnels santé sociaux» pour les cadres.

### **Développer les stages de formation initiale au sein des établissements scolaires et structures**

- Augmenter l'accueil des étudiants de médecine et des Instituts de formation en soins infirmiers (IFSI) .
- Promouvoir le service sanitaire.

### **Rendre plus attractif le métier**

- Faciliter le recrutement des contractuels (procédure, contrats), notamment des médecins de ville sur des contrats à temps non complet. Déployer des canaux de recrutement spécifique notamment pour les médecins de santé au travail.
- Construire une formation spécifique pour les contractuels.

# RÉTABLIR L'ATTRACTIVITÉ ET MIEUX ACCUEILLIR LES NOUVEAUX PERSONNELS

## CONSTATS

Quatre principaux critères influent sur l'attractivité d'une administration :

- l'intérêt du métier (les missions et les enjeux/valeurs qu'elles portent) ;
- les parcours de carrière possibles ;
- la rémunération ;
- l'environnement de travail (physique, matériel, social).

**L'intérêt du métier est souvent la principale motivation des candidats à un poste, et à cet égard, nos ministères sont perçus comme étant au cœur des valeurs et des enjeux de notre République, autour de la prise en charge des jeunes, de la construction de leur avenir et donc du nôtre en tant que citoyen.**

Le niveau de rémunération a longtemps souffert d'un retard, engendrant un effet de concurrence en particulier sur les postes à expertise renforcée et/ou dans des secteurs en tension. La politique de revalorisation engagée sur le plan indemnitaire devrait à terme permettre de sortir de cette problématique.

En outre, contrairement aux idées reçues, les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et la Recherche ont engagé leur mutation vers une administration plus moderne, plus souple, plus collaborative et qui prend mieux en compte la diversité et les richesses de ses ressources humaines. Le plan de requalification de la filière administrative en cours, qui doit permettre d'augmenter significativement la part des catégories A et B, illustre ce passage progressif d'une administration de « gestion » à une administration de « mission », recentrant l'action des services sur le lien à l'utilisateur plutôt que sur les tâches d'exécution qui demeurent toutefois nécessaires. La mise en œuvre de la RH de proximité montre aussi l'attention renforcée à chaque agent.

Notre administration offre un maillage et une diversité de postes sans équivalent, permettant des parcours de carrière dans des logiques d'ascension professionnelle et sociale, fonctionnelle et/ou géographiques.

Ces atouts sont cependant peu valorisés et peu connus, y compris parmi nos propres collaborateurs.

### **Valoriser nos métiers et ses spécificités**

- Valoriser nos métiers en interne de l'académie et sur les réseaux sociaux professionnels, y présenter leur richesse et leur diversité.
- Développer la communication sur les politiques de revalorisation salariale engagées par le ministère.
- Développer une marque employeur en y intégrant les enjeux de Qualité de Vie au Travail.
- Représenter l'académie lors de salons de l'emploi et développer les partenariats (Pôle emploi, APEC...).

### **Mieux accueillir nos collègues**

- Informer et donner accès à l'information via des documents ad hoc (organigramme, annuaire, livret d'accueil...).
- Structurer les modalités d'accueil des nouveaux arrivants, par la mise en place d'un véritable parcours d'accompagnement, vivant et chaleureux et par l'instauration d'une charte d'accueil.

### **Accompagner les nouveaux collègues**

- Identifier un référent qui accompagne le nouvel agent dans l'ensemble de ses démarches et dans l'exercice de ses nouvelles fonctions.
- Transmettre des ressources en ligne permettant de préparer au mieux l'arrivée sur un nouveau poste ou de nouvelles fonctions.
- Innover dans les dispositifs d'accompagnement à disposition des nouveaux arrivants (mentorat par exemple).
- Mettre l'accent sur l'accompagnement des néo contractuels enseignants pour les épauler au mieux dans la préparation de leurs supports de cours, la gestion de classe...



# SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

## CONSTATS

Dans le cadre de la prévention des risques professionnels menés au sein de l'académie, la santé et la sécurité au travail constituent une priorité et les actions y concourant se déclinent à différents niveaux (académie, établissements, agents). Les assistants de prévention composent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention et ont pour rôle d'assister et de conseiller le chef de service. Les assistants de prévention (AP) présents au sein des EPLE sont en grande majorité des agents de la collectivité (81 AP personnels État / 492 EPLE publics).

Chaque personnel a un rôle déterminant dans le domaine de la santé et de la sécurité dans le cadre de son travail. Depuis septembre 2019, 1 308 personnels de l'académie ont bénéficié d'une formation secourisme (gestes qui sauvent ou premiers secours).

Un programme de prévention annuel est défini avec les organisations syndicales, en liaison avec les Orientations Stratégiques Ministérielles (OSM). Celui-ci fixe des objectifs en santé et sécurité au travail à courts, moyens et longs termes de manière pluriannuelle. Le bilan est réalisé chaque année afin d'évaluer les actions menées et adapter en conséquence le programme.

Le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs vise à retranscrire l'ensemble des risques professionnels y compris les risques psychosociaux (RPS) et donne lieu à la mise en place de mesures de prévention.

Un outil d'aide à la rédaction du document unique a été développé au sein de l'académie. Les évolutions réglementaires et technologiques nécessitent une adaptation de l'organisation locale qui sera accompagnée du futur applicatif national.

16% de DUERP sont recensés (format papier et application) au niveau académique pour le 1er degré et 24% pour le second degré.

La réflexion autour de l'amélioration des conditions de travail est poursuivie en ayant une attention particulière :

- aux aspects matériels des postes de travail, notamment dans la mise en place du télétravail avec la mise à disposition d'écrans et d'outils de téléphonie, dans le suivi des problématiques bâtimentaires... Des temps d'analyse des postes de travail pour certaines filières de la voie professionnelle (le travail du bois par exemple) par les équipes d'infirmières de prévention concourent à la mise en place d'actions visant à améliorer les conditions de travail des enseignants ;
- aux aspects organisationnels, sur la question du temps de travail, du droit à la déconnexion, mais également dans l'accompagnement des managers sur les questions de délégation, d'autonomie, de répartition des tâches... ;
- aux aspects psychosociaux, en portant une attention forte aux relations de travail, à la bienveillance et à la qualité des échanges professionnels.

Ces sujets sont l'objet de travail conjoint avec les partenaires sociaux au sein du CHSCT et se déclinent dans le Plan académique de prévention, le Plan de prévention des risques psychosociaux et la feuille de route RH académique. Les actions à mener autour de la qualité de vie au travail sont aussi axées sur l'amélioration des conditions de travail de chacun des personnels de notre académie.

Afin de continuer à améliorer notre politique en matière de santé et de sécurité, différentes actions sont à développer ou poursuivre.

- Assurer la désignation d'au moins un AP par circonscription et par établissement.
- Mettre en place progressivement l'applicatif ministériel destiné à retranscrire le DUERP en accompagnant les établissements.
- Poursuivre le déploiement des axes de travail qui composent le programme annuel de prévention à l'échelle de l'académie.
- Développer la culture en santé et sécurité au travail par la formation de tous les personnels, en proposant des webinaires thématiques relatifs à la santé et à la sécurité au travail.
- Poursuivre le déploiement des formations secourisme auprès des personnels de l'académie.
- Renouer avec une activité de prévention en médecine du travail avec la mise en route de visites médicales périodiques d'une visite médicale au minimum tous les 5 ans.
- Développer le partenariat avec la MGEN.

# LE SERVICE NATIONAL UNIVERSEL

## CONSTATS

**Le SNU est un projet de société qui a pour finalité d'affirmer les valeurs de la République afin de renforcer la cohésion sociale et nationale, susciter une culture de l'engagement, accompagner l'insertion sociale et professionnelle des jeunes et permettre à une génération de prendre conscience des grands enjeux sociaux et sociétaux de notre pays. Le SNU, priorité gouvernementale, s'adresse à tous les jeunes âgés de 15 à 17 ans.**

Le SNU, compte tenu de ses attendus, sa structuration en trois phases (un séjour de cohésion, une mission d'intérêt général de 84 heures et un engagement volontaire d'une durée plus conséquente) et des sept grandes thématiques investies ) permet au jeune de mieux appréhender l'organisation de la nation autour de ses valeurs fondatrices. Il contribue à développer ses compétences psychosociales et entrepreneuriales au service d'une société plus cohésive et fraternelle.

Si la parité fille-garçon est atteinte pour ce dispositif, force est de constater qu'il existe des difficultés à toucher un public hétérogène à l'image des jeunes de l'académie. Les jeunes domiciliés en QPV ou en zone rurale, les jeunes scolarisés en LPO, ceux identifiés par les plateformes de décrochage et plus généralement les jeunes à besoin éducatifs particuliers sont sous représentés dans les publics volontaires. La constitution de cohortes départementales plus représentatives de la jeunesse des territoires constitue ainsi un des principaux enjeux, afin que le SNU participe pleinement à l'ambition d'excellence inclusive que porte l'académie de Lille.

## LEVIERS

Une contribution renforcée des échelons déconcentrés de l'Education Nationale est indispensable pour relever ce double défi que sont celui d'une montée en puissance du SNU et celui de l'accès à tous les jeunes, en particulier ceux à besoin éducatifs particuliers.

Cette contribution peut prendre différentes formes :

- Mieux informer et sensibiliser les élèves au SNU : les accompagner dans leur démarche d'inscription dans tous les lycées (et notamment les LP) et les collèges (élèves scolarisés en 3ème générale, 3ème prépa métiers, classes de SEGPA), mais aussi grâce à l'action des plateformes de lutte contre le décrochage. La désignation au sein des établissements d'ambassadeurs (anciens volontaires pouvant témoigner) mais aussi d'un correspondant SNU (personnel de l'établissement désigné par le chef) est vivement recommandée. Il s'agira également de développer une communication forte, notamment à destination des parents. Il importe de surcroît de multiplier les temps de rencontres en présentiel et de valoriser les parcours des jeunes volontaires.
- Pour tous, contribuer à enrichir l'offre départementale des missions d'intérêt général (MIG) en proposant aux élèves de l'établissement ayant suivi un séjour de cohésion et notamment en prenant appui sur l'activité associative des lycées et collèges.

Au-delà de ces différentes contributions, le SNU, parce qu'il permet aux jeunes d'investir de nombreux domaines d'engagement citoyen et solidaire, est aussi une opportunité supplémentaire pour un chef d'établissement de diversifier et/ou de renforcer ses relations partenariales avec les élus locaux et les dirigeants associatifs.

# LE SPORT

## CONSTATS

Activité physique, EPS et sport constituent trois aspects et temps distincts dans la vie de l'enfant, temps complémentaires et indispensables à sa santé, à son équilibre, à son développement et à son intégration dans une vie sociale sereine.

La politique académique s'organise ainsi autour de quelques objectifs forts :

- Organiser une offre de formation et d'enseignement sportifs structurée et cohérente sur l'ensemble des territoires.
- Permettre à tous de développer un mode de vie actif et autonome.
- Faire du sport un levier pour nourrir l'estime de soi et le sentiment de compétence.
- Faciliter et sécuriser des continuités d'engagement et de pratique dans et au-delà du temps scolaire
- Développer toutes les formes d'engagement dans le respect des valeurs scolaires, associatives et citoyennes.

### **Excellence inclusive pour les élèves**

Construire une excellence inclusive dans la pratique physique et sportive c'est contribuer à un parcours de formation sécurisé et ambitieux. Cela implique de développer l'accessibilité à la pratique pour faire du sport un outil de réduction des inégalités (sociales, culturelles, de genre) et des disparités territoriales. C'est aussi développer et poursuivre une politique de différenciation qui prenne en compte tous les élèves, en particulier les plus fragiles. Il s'agit enfin de mieux valoriser l'engagement associatif des élèves afin que chacun puisse pleinement s'exprimer et être reconnu.

Plus spécifiquement dans la voie générale, le déploiement dans l'académie de l'enseignement de spécialité EPPCS permettra à chaque lycéen d'enrichir son projet de formation et d'orientation. Quinze établissements sont concernés dès la rentrée 2022. Dans la voie professionnelle, c'est le déploiement de l'UF2S et des mentions complémentaires AG2S et ESS qui permettra de valoriser l'appétence des jeunes pour le sport et de répondre aux besoins d'insertion, dans une perspective de double qualification.

Faire connaître le dispositif Sésame sera un levier fort, notamment dans le cadre de la lutte contre le décrochage scolaire ou du raccrochage scolaire, en permettant aux jeunes de s'inscrire dans une formation qualifiante d'éducateur sportif ou d'animateur, avec aide à l'emploi.

L'excellence inclusive, dans la pratique physique et sportive pour les élèves, c'est aussi contribuer à l'acquisition d'un mode de vie actif et autonome dans un environnement durable. En ce sens: l'accès à l'autonomie des jeunes avec le Savoir Nager et le Savoir Rouler avec l'appui des collectivités et du monde associatif est à encourager. C'est aussi favoriser à l'école les 30 minutes d'activité physique quotidienne (APQ) en complément de l'EPS, mettre en place le dispositif « une école, un club » et promouvoir le « Pass'sport » ainsi que les dispositifs locaux pour favoriser la continuité de la pratique sur tous les temps de l'enfant et du jeune.

### **Excellence inclusive grâce et pour les personnels**

Les professeurs d'EPS ont été particulièrement impactés lors de la crise sanitaire et ont su déployer des solutions innovantes pour assurer la continuité pédagogique. En particulier, et contre toute attente, le déploiement du numérique s'est révélé particulièrement enrichissant ; il convient donc d'assurer l'accompagnement des professeurs sur ces pratiques, leur apport, leur place éventuelle dans un enseignement en conditions sanitaires normales. L'EPS étant une discipline particulière au sein d'un établissement, il est important que les équipes pédagogiques soient très actives dans les projets locaux et apportent un regard territorial sur les référentiels nationaux en adaptant, et en étant aidés pour ce faire, leur action aux réalités locales, variées en termes d'accès aux équipements et de mobilité. Les fédérations sportives scolaires doivent trouver toute leur place en tant qu'espaces de formation, d'échanges, et d'innovation professionnelle

### **Excellence inclusive avec les partenaires**

L'EPS et le sport nécessitent par construction des partenariats forts en dehors de l'école avec les collectivités et avec le tissu associatif.

Afin de faciliter et sécuriser les continuités d'engagement et de pratique pour les jeunes dans et au-delà du temps scolaire, l'Ecole doit réfléchir aux complémentarités à développer avec les partenaires du mouvement sportif et associatif du territoire. Le dispositif expérimental « 2h de sport supplémentaire au collège » qui se met en place à la rentrée 2022 en est une illustration.

Les grands événements sportifs et leurs déclinaisons dans l'académie (Coupe du Monde de rugby 2023 et Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024) sont une formidable occasion pour élargir les partenariats et les inscrire dans le temps.

De même, les liens avec le milieu professionnel et les entreprises des secteurs du sport, de la santé et de l'animation sont à encourager.

Les conditions d'accueil et de scolarité des élèves sportifs de haut niveau (ESHN) doivent être encore optimisées dans l'accompagnement au quotidien du double projet scolaire et sportif. La communication avec les différents acteurs (familles, instances sportives, CREPS) et l'aide à l'orientation constituent deux axes de travail majeurs.

# LES TERRITOIRES BILINGUES

## CONSTATS

En 2019, le projet « Calais territoire bilingue » a été lancé. Il s'agit d'un Projet Éducatif de Territoire pensé de la maternelle au lycée, co-construit avec les partenaires de l'écoles et portant sur tous les temps de l'élève.

**« Calais territoire bilingue » vise le plurilinguisme, le développement et la reconnaissance de la mobilité dans le parcours des élèves et la construction d'un jeu de compétences décisives pour la réussite scolaire et l'insertion professionnelle<sup>1</sup>.**

Ce dispositif local porte en outre l'Excellence inclusive, dans un territoire marqué par une forte présence de l'éducation prioritaire en fédérant tous les potentiels de ce dernier et en s'appuyant sur les forces et réseaux du territoire (cité éducative, CLA, internats d'excellence), pour les révéler, les mettre en synergie dans des dynamiques multi-échelles (inter-cycle, inter degrés, inter catégorielle, international).

En accompagnant une montée en compétences, de tous les professionnels, corrélée à celles des élèves et à l'évolution du projet dans une logique de territoire apprenant, il propose en effet de nouvelles formes de développement professionnel en adéquation avec le nouveau schéma directeur de la formation (COSFB) par la mobilisation tous les acteurs (INSPE, École académique de la formation, Canope, prestataires extérieurs).

Devant l'adhésion rencontrée autour de ce projet, l'objectif est de le renforcer et de le dupliquer sur d'autres territoires de l'académie.

<sup>1</sup> A la rentrée 2022, tous les élèves des écoles publiques de Calais, de la petite section de maternelle au cycle 2 auront 30% de leurs enseignements dispensés en anglais. Une section internationale britannique ouvrira au collège Vauban ; celle-ci prévoit 4 h d'enseignement de littérature anglophone et la moitié de l'horaire d'histoire dispensée en anglais et constitue l'un des premiers dispositifs d'excellence mis en place dans les collèges. Il s'ajoute aux diverses actions déjà menées : déploiement de l'option LCE, clubs et ateliers...Parallèlement, des actions de formation sont ciblées vers les professeurs de Calais qui souhaitent passer la certification DNL.

### **Calais territoire bilingue : évolution**

La montée des cohortes constitue un enjeu « mécanique » qui n'en reste pas moins coûteux, mais qui constitue une priorité académique.

L'implication des acteurs de la Jeunesse et des Sports doit être renforcée pour permettre d'assurer la continuité du projet sur tous les temps de vie de l'enfant via les politiques éducatives de l'enfance, du péri et de l'extra-scolaire (PEDT, plan mercredi) en mobilisant les dispositifs « colonies apprenantes » et « écoles ouvertes », et en proposant des services civiques européens avec les lycéens. Les jeunes du SNU formés lors de leur séjour de cohésion ont également été mobilisés comme ressources pour le territoire via des Mission d'Intérêt Général «Calais TB».

### **Vers d'autres territoires bilingues**

D'autres territoires bilingues sont en gestation en néerlandais ou en chinois.

Le principe est de confier leur pilotage à une équipe projet pluridisciplinaire et pluri catégorielle (IA IPR, DAASEN, Chef d'établissement, IEN et CT) permettant de proposer et de placer chaque projet, qui doit être un projet de territoire, au cœur des enseignements et avec un pilotage de proximité. Des entrées thématiques peuvent donner sens aux apprentissages : la promotion des activités sportives, culturelles, artistiques et citoyennes à l'image de ce qui se fait dans les systèmes scolaires anglo-saxons, permet une appropriation concrète des compétences culturelles et interculturelles plus qu'un « simple » apprentissage d'une autre langue. La ponctuation des projets par des livrables qui mobilisent le collectif de manière régulière et maintiennent équipes et élèves en appétence, tant sur le champ personnel que professionnel, doit être envisagée.

# LES VALEURS DE LA RÉPUBLIQUE

## CONSTATS

L'académie de Lille dispose d'une équipe académique dédiée à la défense et la promotion des valeurs de la République. Placée sous le pilotage de la rectrice et coordonnée par deux référents académiques, elle est chargée :

- d'assurer le suivi attentif et l'analyse des signalements : chaque agent est ainsi assuré d'obtenir une réponse à ses questions et un appui face à toute difficulté qu'il rencontrerait ;
- de former : l'équipe académique accompagne le développement de la maîtrise des compétences professionnelles des personnels en matière de valeurs de la République ;
- d'accompagner les projets déployés dans les établissements et les écoles : chaque porteur de projet peut solliciter un appui ou une expertise sur l'action qu'il mène.

**L'académie s'empare ainsi pleinement d'enjeux essentiels, parmi lesquels la formation civique des élèves et la prévention des atteintes à la sécurité des personnels.**

L'action de l'équipe académique se déploie en complémentarité avec celle des référents « prévention de la radicalisation », « lutte contre les violences scolaires » et « lutte contre le harcèlement ».

## LEVIERS

L'académie est engagée dans un ample plan de formation de l'ensemble des personnels à la laïcité et aux valeurs de la République : 100% des agents seront formés d'ici la fin 2025, avec l'aide de 55 formateurs. Les personnels peuvent en outre profiter de stages inscrits au plan académique de formation (renforcement de l'éducation aux médias et à l'information, égalité filles-garçons, lutte contre le racisme et l'antisémitisme...). Les référents laïcité en établissement se verront en particulier proposés par les référents académiques valeurs de la République une formation et un encadrement adaptés pour exercer leur mission.

Les équipes pédagogiques ont toute latitude pour s'emparer de la journée de commémoration du 9 décembre et, plus largement, faire vivre les valeurs de la République au sein de leurs établissements et écoles. L'académie propose des ressources, comme l'exposition mobile de la Bibliothèque nationale de France sur la laïcité, et aide à la mise en relation avec des partenaires agréés.

Chaque mois, l'équipe académique analyse les signalements qui lui sont parvenus et communique ses conclusions au Pôle national Valeurs de l'École de la République. Forte de cette vision d'ensemble, elle adapte son suivi à la spécificité des territoires tout en garantissant l'unité du cadre commun.



# UNE VOIE PROFESSIONNELLE D'EXCELLENCE

## CONSTATS

La voie professionnelle publique est présente sur le territoire à travers un réseau de 13 CMQ, 106 LP/LPO dont une moitié disposant d'une 3ème prépa-métiers, 4 EREA et 83 UFA. Elle présente une offre de formation diversifiée, répartie dans les secteurs de la production, des services et des métiers d'arts, incluant des parcours diplômants et qualifiants en CAP, baccalauréat professionnel, brevet des métiers d'art, mention complémentaire et brevet professionnel, sous statut scolaire ou d'apprenti. La mixité de parcours et de publics est proposée dans 62 établissements, où les jeunes peuvent basculer du statut d'élève à celui d'apprenti (ou inversement) sans changer d'établissement ni de classe. Conjointement aux formations courantes, l'académie propose des formations rares, dans des domaines variés tels que les TP, l'aéronautique, la fonderie, l'optique-lunetterie, la chimie industrielle, la sécurité, la conduite routière, la plasturgie, la prothèse dentaire ou la perruquerie.

Les relations solides avec la région se sont traduites par de forts investissements et une modernisation des plateaux techniques, globalement très bien dotés et en phase avec les réalités du monde professionnel. D'excellents équipements sont ainsi déployés dans les formations rares et dans la plupart des filières courantes.

Prenant appui sur la dynamique pédagogique existante, la transformation de la voie professionnelle a, ces dernières années, diversifié les modalités et organisations pédagogiques au service de l'individualisation des parcours, qu'ils visent l'insertion professionnelle ou la poursuite d'études en BTS. La part de bacheliers pro en BTS a progressé (+10 pts par rapport au taux national). L'enjeu est la réussite à l'examen et la sécurisation des parcours étudiants (liaisons LP/LGT, projets pédagogiques innovants, formations, modules, chef d'œuvre).

Le propre de la nouvelle voie professionnelle est de multiplier les chemins vers l'excellence, en diversifiant les possibilités de parcours et les modalités d'apprentissage pour tous les publics et en s'attachant à mieux intégrer les besoins en compétences des entreprises.

- Les parcours de CAP en 1, 2 ou 3 ans, qui permettent d'ajuster la durée de parcours à la diversité des publics accueillis. La formation peut être abordée sur un cycle plus court par des candidats disposant déjà de certaines compétences, ou allongée sur projet pour tenir compte de besoins spécifiques. Il conviendra de faire vivre ce dispositif en respectant la philosophie : adaptation du temps de formation à la situation de chaque élève.
- L'orientation progressive à travers la seconde «famille de métiers», qui permet d'acquérir des savoir-faire communs à de métiers voisins, pour ne choisir sa spécialité précise qu'à partir de la classe de première. Cette mesure doit encore trouver toute sa place dans les réflexions territoriales concernant la carte des formations.
- La réalisation du chef d'œuvre qui doit être le couronnement de la scolarité de l'élève et de l'apprenti et peut lui offrir en plus la possibilité d'agir en tant que citoyen, en imaginant et réalisant des solutions à des défis avec et pour des partenaires tels que des institutions, associations, entreprises etc.
- L'ouverture internationale des établissements, qui sont de plus en plus nombreux à proposer des parcours en section européenne, des terrains de stage en Europe et des projets pédagogiques en partenariat avec des lycées étrangers. Cette dynamique qui développe l'autonomie, la confiance et l'ambition des jeunes doit être encouragée. Outre le renforcement en langue vivante, elle contribue à l'acquisition de savoir-faire professionnels et de repères citoyens. Les labellisations euroscol (10 LP actuellement) peuvent contribuer à sa visibilité.
- Les 13 réseaux des campus des métiers et des qualifications, qui permettent d'identifier les besoins en compétences des entreprises, contribuent à offrir un éventail complet de formations au sein de filières spécifiques, en partenariat avec l'enseignement supérieur et la recherche et en prise avec les enjeux économiques des territoires, et permettent ainsi de faciliter des parcours d'excellence pour tous les élèves, quel que soit le moment auquel ils font le choix de s'engager dans une formation professionnalisante. Points d'accès à des ressources et des partenaires, ils contribuent à la dynamique de l'ensemble des lycées professionnels de l'académie
- Le développement et la diffusion d'une large information sur les formations correspondant à des emplois à pourvoir, dans des secteurs comme l'industrie (usinage, maintenance, fonderie, chaudronnerie), la logistique, l'agroalimentaire ou la transition numérique et énergétique, ainsi que dans des territoires dynamisés par des projets spécifiques (gigafactory dans le Dunkerquois, canal Seine-Nord Europe dans l'Artois et le Cambrésis).
- Le développement d'actions territoriales pour développer la relation école entreprise, à l'image du Comité Grand Lens, devenu Comité Grand Artois, qui redynamise la notion de club école-entreprise, ou dans le cadre de mobilisations plus conjoncturelles sur un territoire identifié (Pacte éducatif du Dunkerquois par exemple). La présence dans chaque établissement (collège et lycée) d'un référent insertion professionnelle et relation école entreprise (RIPREE) est une richesse qu'il faut mobiliser en particulier dans les collèges afin de mieux accompagner une orientation choisie dans la voie professionnelle.
- La valorisation de la voie professionnelle comme voie de réussite et d'excellence proposant des parcours de réussite du CAP au BTS se construit progressivement par une politique d'orientation ambitieuse et à travers le PPO qui, dans un partage de compétences avec la région, associe tous les acteurs de l'orientation et tout particulièrement les branches professionnelles. Le développement de l'apprentissage en mixité de parcours mais aussi de publics renforce l'attractivité et l'excellence de la voie professionnelle et favorise la poursuite d'étude de nos jeunes sur le territoire. Il convient néanmoins de veiller à l'accès au diplôme des bacheliers professionnels en BTS, en soutenant les lycées qui y apporteront une attention particulière.
- Le soutien au développement de formations complémentaires d'initiatives locales ainsi que le développement de modules de formation spécifiques (coloration des diplômes) que ce soit en formation continue ou en formation initiale, permet une réponse adaptée aux territoires et à des secteurs en mutation et complète l'offre de formation en région.

# UNE VOIE TECHNOLOGIQUE D'EXCELLENCE

## CONSTATS

La voie technologique permet des parcours de formation sécurisés et répond à l'ambition de mener tout un chacun vers l'excellence. Les baccalauréats technologiques conduisent à une offre large et progressive de formations à bac + 2 et + 3 visant l'insertion professionnelle sur des métiers « en demande », mais aussi la poursuite en master et en écoles d'enseignement supérieur (management, ingénieurs). Cette voie joue un rôle essentiel dans la démocratisation de l'enseignement supérieur puisque 60 % des élèves préparant un baccalauréat technologique sont issus de familles de catégorie socio-professionnelle moyenne et défavorisée.

Pourtant, les séries technologiques STI-2D (Sciences et technologies de l'industrie et du développement durable) et STL (Sciences et technologies de laboratoire) sont impactées par des baisses d'effectifs, et ce alors même qu'elles sont porteuses d'emplois et participent de la stratégie de réindustrialisation de la France et de notre région où de nombreux emplois sont créés dans les domaines du véhicule électrique et de l'énergie. Lever des vocations vers ces filières constitue donc un enjeu majeur.

## Travailler en amont sur l'orientation : nourrir les imaginaires et valoriser les atouts

L'attrait croissant pour la filière STMG au détriment de STI2L et STL doit être analysé et il convient de travailler avec les jeunes sur leurs souhaits d'orientation, leurs projections et leurs imaginaires. Différentes pistes doivent être travaillées.

- Faciliter la découverte de ces filières, métiers et formations du supérieur en amont de la 2nde, où elles apparaissent plus souvent comme une orientation négative que comme un choix.
- Dès la 5ème, conduire un travail sur l'orientation et l'information sur les métiers du secteur technologique industriel, autour des enjeux du plan France 2030 : décarbonation de l'industrie, évolution du mix énergétique, souveraineté numérique, etc.
- Proposer des découvertes concrètes : immersions sur les plateaux techniques (mini stages) ; mise en place d'un réseau d'ambassadeurs de proximité (élèves ou étudiants) au sein des bassins pour faciliter les échanges entre collège et lycées puis entre lycées et enseignement supérieur, rencontres avec des professionnels de différents secteurs ou de visites d'entreprises, etc.
- Lutter contre les stéréotypes de genre, notamment en mettant en avant l'importance des enjeux climatiques et énergétiques dans ces filières et susceptibles d'attirer des jeunes, y compris les filles.
- Mettre en avant, auprès des jeunes et des parents, l'atout que peuvent représenter ce type de filières pour l'accès aux BUT et à certaines CPGE, du fait de la politique de quotas de Parcoursup (contrairement à des idées reçues sur l'atout inconditionnel du bac général).

## Savoir parler de l'approche didactique et pédagogique propre à la voie technologique

La voie technologique se caractérise par des modalités d'enseignement riches et innovantes qui peuvent permettre à des élèves de se réaliser beaucoup mieux qu'en voie générale. Il conviendra donc de mieux sensibiliser et former les enseignants du collège et du lycée (2nde), mais aussi d'informer les familles sur les atouts de ces filières et leurs méthodologies spécifiques.

- Modalités didactiques et pédagogiques actives partant de situations concrètes, réelles et en prise avec notre société pour aborder des notions académiques.
- Utilisation de logiciels « métier », issus du monde du travail, pour immerger l'élève dans une réalité professionnelle et étudier les effets de choix techniques ou informationnels.
- Approche pluridisciplinaire induisant de la co-intervention d'enseignants et préparant à l'esprit collaboratif nécessaire dans le monde du travail.

## Développer innovations, échanges de pratiques entre collègues et projets mobilisateurs

- Explorer le domaine de l'innovation/expérimentation, en lien avec la cellule CARDIE. Un enseignement optionnel pourrait être proposé en classe de 2nde dans le périmètre des STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques). Véritable parcours de formation en sciences et mathématiques, il donnerait corps à une approche interdisciplinaire.
- Conduire de projets sur des contenus associant collèges et lycées autour des nombreux challenges académiques et nationaux (Course en Cours, challenge SkillBot, YesWeCode, etc.).

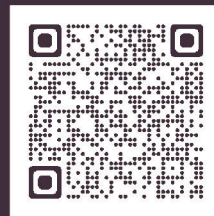
## Consolider l'ouverture vers l'enseignement supérieur

La loi ORE du 8 mars 2018 a permis à travers la politique des taux introduits dans Parcoursup de donner aux bacheliers technologiques une priorité d'accès aux 24 mentions de BUT (Bachelor Universitaire de Technologie). Cette politique a permis une progression de plus de 9 points de la part de ces bacheliers en BUT (42,3 pts en 2021), mais le manque de vivier important sur les filières industrielles et du bâtiment et sur certains territoires génère de nombreuses places vacantes rebasculées dans Parcoursup pour les candidats de bac général. Plusieurs actions devront être entreprises.

- Réactualiser les conventions entre les LEGT proposant la voie technologique et les BUT et proposer un plan d'actions décliné en bassin selon les réalités de chaque territoire, afin de renforcer les liens et de développer l'attractivité de ces filières (travail sur les attendus, les représentations, l'ambition, la mobilité et la mixité des métiers et des formations).
- Améliorer la réussite des bacheliers technologiques en BUT, en développant dans le cadre du PAF des actions de formation réunissant enseignants du lycée et d'IUT pour partager une meilleure connaissance des attendus et mieux accueillir et préparer nos lycéens.
- Engager chaque BUT en tant que tête de cordée.

Le projet académique 2022-2025 est consultable sur le site de l'académie

<https://www1.ac-lille.fr/projet-academique>



---

**Rectorat de l'académie de Lille**

144 rue de Bavay, Lille

<http://www1.ac-lille.fr>

---

Le i-terril est un objet réalisé par les élèves de 1re année baccalauréat électrotechnique du lycée professionnel La Peupleraie de Sallaumines.

Une exposition de photos a permis de mettre en scène les i-terrils, de les rendre mobiles, de questionner le paysage et de dialoguer avec lui.

Cette exposition s'est inscrite dans le forum autour de la question du modèle de développement organisé par Euralens.

