

**RAPPORT D'AUTO-EVALUATION
DU COLLEGE GASPARD DES MONTAGNES
2021**

Sommaire :

- A. Description de la méthode retenue pour l'auto-évaluation**
 - B. Synthèse des analyses par grands domaines**
 - C. Synthèse générale d'appréciation sur l'établissement dans son ensemble**
 - D. Orientations stratégiques préconisées, plans d'actions et plan de formation associé**
-

Transmis par Sylvie MOUZEYAR, Principale

A. Description de la méthode retenue pour l'auto-évaluation

Le collège étant en phase de réécriture de son projet d'établissement (2015-2018), sa Principale a décidé de procéder à son auto-évaluation en vue de son évaluation au printemps 2021. Celle-ci s'est déroulée de janvier à avril 2021.

1. Création d'un comité de pilotage

Après avoir transmis le document « Evaluation des établissements du second degré, cadre d'évaluation et annexes, juillet 2020 » élaboré par le Conseil d'Evaluation de l'Ecole aux membres de l'équipe de direction, la cheffe d'établissement a proposé de créer un comité de pilotage comme préconisé.

Ce comité de pilotage a été composé comme suit :

- Principale
- Adjointe gestionnaire
- Conseiller Principal d'Education
- secrétaire de direction et d'intendance
- professeure documentaliste

2. Mise en place d'un protocole d'auto-évaluation (Annexe 1)

Le comité de pilotage a élaboré un protocole d'auto-évaluation (Annexe 1) qu'il a finalisé en conseil pédagogique le 16 novembre 2020. Ce protocole a ensuite été présenté au Conseil d'Administration du 24 novembre 2020 avec vote pour avis.

3. Mise en place d'un Tableau de Bord (Annexe 2)

Le tableau de bord (en annexe 2) rédigé par le chef d'établissement et validé par le comité de pilotage a permis de planifier l'ensemble des réunions nécessaires ainsi que les instances à solliciter pour aborder les thèmes choisis dans chacun des quatre domaines de l'auto-évaluation.

Ce tableau de bord a pu être respecté en tous points. Les réunions se sont tenues en présentiel ou en visio-conférence selon ce que permettait le protocole sanitaire.

4. Tenue des réunions et comptes-rendus (Annexe 3)

Pour chaque réunion, la cheffe d'établissement a préparé un document support réunissant une collecte de données obtenue avec la participation des membres du comité de pilotage et une proposition d'analyse.

Au cours des réunions, les échanges ont porté sur l'analyse de ces données et ont permis de la valider, l'invalidier ou la compléter. Chaque réunion a donné lieu à un compte-rendu diffusé à ses membres.

Les membres des instances ont été regroupés en fonction des thèmes abordés, concernant éventuellement plusieurs domaines, cela afin de limiter le nombre de réunions pour chacun à une par mois environ.

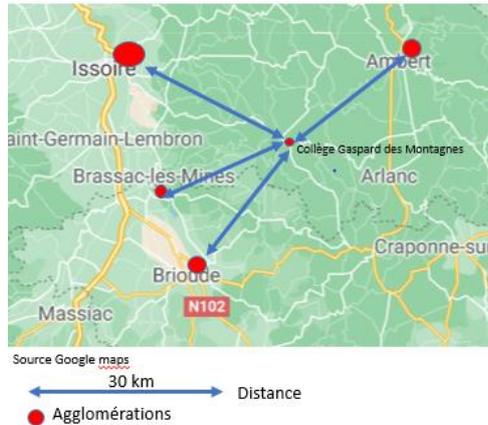
L'annexe 3 présente le bilan de l'ensemble des travaux menés dans les différentes réunions (compilation des comptes-rendus) auquel la Principale a adjoint l'examen du contexte de l'établissement. Ce bilan a été présenté au Conseil d'administration du 30 mars 2021, instance dont les membres ont été sollicités pour définir ensemble les objectifs stratégiques pour les 5 années à venir.

Enfin, l'ensemble des personnels a été réuni le 8 avril 2021 pour déterminer ensemble un plan d'actions.

B. Synthèse des analyses par grands domaines

Le contexte de l'établissement

1. Situation Géographique



Indice d'éloignement **6,4**

Altitude 1070 m : accès difficile en hiver

Le collège Gaspard des Montagnes est à l'intersection des Bassins du Livradois-Forez et d'Issoire, situé à 30 km des agglomérations les plus proches

2. Profil sociologique

	Etab	Dépt
A-Cadres supérieurs et enseignants	9,6	23,9
B-Cadres moyens	5,1	13,4
C-Employés, artisans, commerçants et agriculteurs	39,0	26,5
D-Ouvriers et inactifs	44,9	33,9
E-Non renseignée	1,5	2 ?3

IPS = **99,2** (Dépt 106,8)

CSP Cet D = **83,9 %** (Dépt 60,4)

Boursiers = **26,6%** (Dépt 23,4)

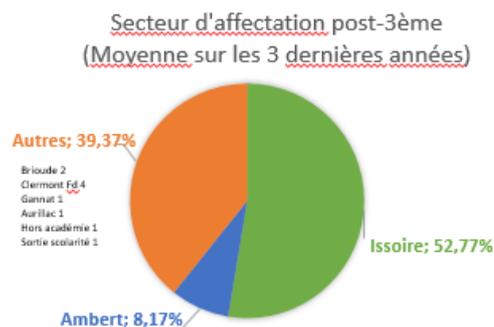
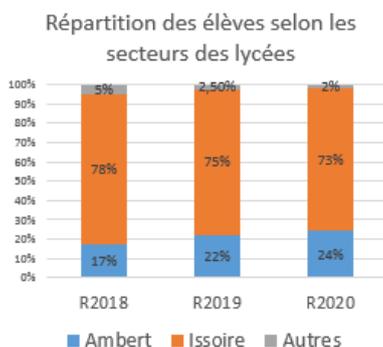
Source APAE

3. Population scolaire

	R2016	R2017	R2018	R2019	R2020	R2021
Nb de divisions	6	5	5	5	6	6
Effectif total	127	114	111	121	136	134
Effectif internat	22	19	19	15	13	

L'effectif du collège augmente tandis que celui de l'internat diminue.

20% de l'effectif recruté **hors secteur**.



Pour les lycées,

75% des élèves sur secteur **Issoire** **21%** secteur **Ambert**

Près de 40% partent ailleurs et très peu vont à AMBERT

Large choix d'orientation. Ceux qui partent vont surtout en lycée agricole ou dans des formations professionnelles n'existant pas dans les deux secteurs d'affectation.

Source établissement

4. Personnels

Administratifs	Enseignants	AED-AESH	Agents	Médico-sociaux
En 4 ans : 3 principaux 3 gestionnaires 3 CPE	En 2 ans : 75% renouvelés 50% BMP Dont 33% contractuels Ancienneté moy. 3,4 (Dépt 7,7) Temps de trajet quotidien important (jusqu'à 2h10)	En 2 ans : 100% renouvelés	En 2 ans : 33% renouvelés	Pas d'infirmière depuis octobre 2019 Assistante sociale à la demande Psy EN 1 jour/mois Médecin 2 à 3 fois/an
1 secrétaire présente depuis 29 ans	Un noyau d'enseignants pérenne et porteur de projet	AESH pérenne		

Turn-over très important des personnels
mais noyau d'enseignants ressource et secrétaire pérenne.

5. Cadre matériel

Aspects positifs	Aspects négatifs
<ul style="list-style-type: none"> ➤ De l'espace intérieur et extérieur mais la zone utilisée est limitée en raison des moyens de surveillance ➤ Isolation par l'extérieur en 2019/ chauffage Bois (Chaudière communale) ➤ Internat refait en 2008 de même temps que le self et salle de restauration. ➤ Rénovation en 2019 du CDI, de l'infirmerie et création d'un foyer pour les internes et rénovation progressive des salles de classe et changement du mobilier (1 à 2 salle par an), 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Des espaces de circulation et un préau en très mauvais état ➤ Une administration à restructurer et à rénover ➤ Un organigramme des clés à refaire ➤ Pratique de l'EPS difficile par contexte de crise sanitaire (interdiction temporaire de l'utilisation du gymnase) et plateau impraticable (dégât des eaux).

Des travaux importants ont été réalisés ou sont en cours mais beaucoup restent encore à faire.

6. Restauration

Accueil des élèves de l'école de Saint-Germain l'Herm et de l'Accueil de Loisirs

Une commission « Menus » et des menus à thèmes

Des produits locaux le plus souvent possible selon l'offre du territoire et produits « bio » en augmentation.

Projets « Zéro déchet » soutenu par le Conseil Départemental et « Compostage des déchets alimentaires » soutenu par la Communauté de Communes Ambert-Livradois-Forez

Contexte	
Points faibles	Points d'appui et leviers
Indice d'éloignement élevé (6,4) Indice de position sociale faible (99,2) Turn-over très important des personnels Effet structure : le nombre de division ne permet pas toujours l'accueil d'internes Mauvais état des zones de circulation et de vie des élèves. Horaires des transports trop contraints le soir : aucune latitude pour accorder un moment supplémentaire aux élèves.	Etablissement à taille humaine Appartenance à deux bassins d'éducation et de formation qui présentent un large choix de formations post-3ème Environnement préservé Travaux de rénovation programmés

Domaine pédagogique et éducatif

1. Acquis scolaires, résultats, poursuite d'étude et équité

➤ Réussite aux examens

DNB		2016	2017	2018	2019	2020
Taux de réussite brut		90	94	92	100	96
Valeur ajoutée / Académie		+2	0	+3	+11	+7
Ecart entre taux de réussite et taux de réussite des PCS défavorisées	Pour l'établissement	+0,8	+5,4	+8,8	0	-4,2
	Pour l'académie	+7,2	+5,5	+7,8	+9,3	+7,9

Très bons taux de réussite au DNB en particulier pour les PCS défavorisées.

➤ Orientation

Taux de passage en	2016	2017	2018	2019	2020	Taux moyen Dépt sur 5 ans
2 nd e GT	58,6 (fin 2 nd e 11,2% réorientés)	63,9 (fin 2 nd e 13,6 réorientés)	37,5 (fin 2 nd e 31,4% réorientés)	47,8 (fin 2 nd e 0% réorientés)	45,8 (fin 2 nd e nr réorientés)	62,7
2 nd e Pro	13,8	27,8	30,0	21,7	27,0	18,0
CAP (hors apprentissage)	3,4	0	15,0	4,3	4,2	6,3
Agriculture	20,7	8,3	10,0	13,0	16,7	4,7
Apprentissage	0	0	5,0	8,7	4,2	nr

Depuis 2018, **taux de passage en 2nde GT très inférieurs** à ceux du département et non compensés par 2ndeGT agricole.

Devenir des élèves de 3ème en fin de 2 nd e GT					
	2016	2017	2018	2019	2020
1 ^{ère} générale	50,0	50,0	54,5	62,5	90,9
1 ^{ère} technologique	40,0	38,9	31,8	6,3	9,1
2 nd e professionnelle ou CAP	0	5,6	0	6,3	0
Autre	10	0	9,1	6,3	0
Redoublement	0	5,6	4,5	18,8	0

Hormis en 2019, **10 à 15% (6% Dépt) sont réorientés ou redoublent à l'issue de la 2nde GT.**

2. La pédagogie

➤ Enseignements et moyens

	2016	2017	2018	2019	2020	Taux moyen Dépt sur 5 ans
Effectif	127	114	111	121	137	
Nb divisions	6	5	5	5	6	
H/E	1,35	1,31	1,33	1,20	1,24	1.17
Montant DHG (hors UNSS)	173 (Ajust. +0,5)	149 (Ajust. +4h)	147,5 (Ajust. +2,5h)	145	168 (Ajust. -6h)	

H/E collège > H/E Dépt même s'il diminue depuis 2ans.

Mais pour être attractif, l'établissement propose :

- **deux LV2 : l'espagnol ou l'allemand**
- **un dispositif « Sport Sciences Nature » en 3^{ème},**

diversification qui représente **2/3 des heures d'autonomie** et laisse peu de marges pour des dédoublements ou l'accompagnement des élèves les plus fragiles.

➤ L'évaluation

Choix du maintien - des **notes** pour évaluer les connaissances (Remontée vers LSU chaque trimestre)
 - en complément des **compétences** pour évaluer les savoir-faire (Remontée vers LSU en fin de cycle via un tableau Excel partagé).

Compétences transversales partiellement renseignées.

Modes d'évaluations et de corrections variés au sein de chaque discipline.

➤ Modalités de mise en œuvre des parcours éducatifs

Parcours citoyen	Nombreuses actions : EDD, harcèlement, vivre ensemble, PSC1, ASSR, voyage sportif, engagement (délégués classe, CVC, écodélégués), justice...
Parcours artistique et culturel	Plusieurs projets pluridisciplinaires/an : collège au cinéma, cinélangue, livre élu, carnet de voyage, culture urbaine, rencontres d'artistes, festival du court métrage, chorale...
Parcours avenir	Riche en 3^{ème} mais à développer en 4 ^{ème} et très insuffisant en 6^{ème} et en 5^{ème}
Parcours santé	Quelques actions ponctuelles et non coordonnées, très insuffisant

➤ Le numérique

- 1 Ordinateur + vidéoprojecteur par salle à usage des enseignants
- **3 élèves par poste** (Dépt 3,9): 2 salles équipées + postes au CDI.
- passage à **Window 10** en 2021 et renouvellement du parc.
- 1 **Tableau blanc interactif** peu utilisé car besoin de formation

Développement des réunions et cours en visioconférence suite à la crise sanitaire : achat de Webcams pour faciliter les échanges avec les élèves ou personnels maintenus à domicile.

L'enseignante documentaliste, référente numérique, accompagne les élèves de 6^{ème} à l'utilisation de l'ENT, et les élèves de la 5^{ème} à la 3^{ème} vers la certification PIX avec l'aide du professeur de technologie.

3. Personnalisation des parcours et aide aux élèves à besoins particuliers.

➤ Accompagnement personnalisé

Intégré aux cours, l'accompagnement personnalisé prend diverses formes : travaux différenciés selon les aptitudes des élèves, en autonomie ou accompagné, sur l'organisation, les modalités d'apprentissage ... **dans le cadre d'une pédagogie différenciée.**

➤ Aides aux élèves à besoin particuliers

Les élèves à besoins particuliers sont bien pris en charge en termes d'aménagement et de bienveillance : les parcours sont rapidement mis en place en début d'année scolaire **mais gagneraient à être mieux partagés** avec les nouveaux personnels.

➤ Dispositif « devoirs faits »

	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Elèves inscrits	52%	39%	48%
Nb profs	2 + service civique	3	5

HSE		78	138
-----	--	----	-----

Le dispositif « devoirs faits » est **bien installé** et accueille tous les élèves volontaires. Les échanges entre les enseignants sont favorisés par la petite taille de l'établissement.

Mais les contraintes liées aux postes partagés et aux temps partiels limitent les plages disponibles pour devoirs faits et le potentiel enseignant.

➤ Liaison CM2-6^{ème}

Continuité pédagogique cycle 3, en plein essor : projets annuel cycle 3 aboutissant à une journée d'ateliers disciplinaires + journée d'intégration CM2 + « Portes ouvertes » - **freinée par le contexte de crise sanitaire, le changement d'IEN chaque année et le turn-over important des équipes.**

Les échanges entre les enseignants du 1^{er} et du 2nd degré sont **de bonne qualité**.

Domaine pédagogique et éducatif	
Points de vigilance et marges de progrès	Points forts et réussites
<p>Les compétences transversales ne sont pas toujours renseignées</p> <p>Certains élèves ou leurs parents se limitent dans les choix d'orientation conduisant à des parcours moins ambitieux : l'accès à la 2nde GT est faible.</p> <p>Parcours éducatifs Avenir et Santé insuffisants : trop d'actions ponctuelles non coordonnées</p> <p>TBI peu utilisé car besoin de formation</p>	<p>Bonne prise en charge des élèves à besoins particuliers</p> <p>Différenciation pédagogique bien mise en oeuvre</p> <p>Bienveillance</p> <p>Bons taux de réussite aux examens et orientation choisie (presque tous obtiennent leur 1^{er} vœu)</p> <p>Parcours éducatifs Artistique et culturel et Citoyen de qualité : des projets nombreux et variés pour une ouverture sur le monde ;</p> <p>Classes à effectifs modérés</p>
<p>Contraintes :</p> <p>Indice d'éloignement élevé : coût de transports important et temps passé dans les trajets à déduire du temps d'activité in situ</p> <p>Turn-over très important des personnels enseignants et d'éducation</p>	
<p>Objectifs et actions à développer</p>	<p>1. Ouvrir à des choix d'orientation plus larges</p> <p>2. S'appuyer sur des parcours éducatifs mieux structurés pour mieux ouvrir sur le monde</p> <p>Actions à développer :</p> <p>- Parcours Avenir et Parcours santé : Prévoir un programme d'actions de base organisées en parcours de la 6^{ème} à la 3^{ème} et enrichies d'actions satellites qui pourront varier d'une année sur l'autre selon les opportunités du moment.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Le Parcours Avenir en particulier doit mobiliser toute notre attention, notamment sur les niveaux 6^{ème} et 5^{ème}. ➤ Le Parcours Santé doit permettre de développer les compétences psychosociales et les conditions de bien-être comme leviers de réussite. <p>- S'inscrire dans une cordée de la réussite pour ouvrir le champ des possibles en formations supérieures</p> <p>- Elargir le partenariat en Bassins aux lycées agricoles</p>

Domaine climat et bien-être

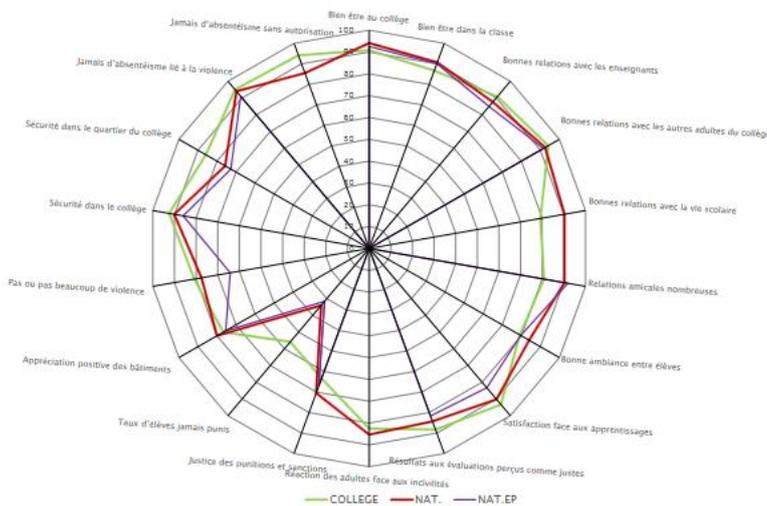
1. Résultats de l'enquête locale sur le climat scolaire

Tous les élèves et personnels ont passé l'enquête sur le climat scolaire et 49 parents sur 232.

Dans l'ensemble les réponses entre élèves, personnels et parents sont concordantes :

- Sentiments de bien-être des élèves : **90% des élèves se sentent bien.**
- Justice scolaire : **bonne** sauf ¼ des élèves (surtout en 4^{ème} et 3^{ème}) qui cumulent des punitions et ont des relations dégradées avec les personnels de vie scolaire.
- Relations entre élèves : **bonnes** dans l'ensemble mais un peu moins pour les 5^{èmes} et les 4^{èmes}.
- Violence au collège : **faible** mais 24 élèves disent avoir été témoin ou victime de violence.
- Qualité des apprentissages : Elèves très majoritairement **satisfaits** de ce qu'ils apprennent au collège.
- Sentiment de sécurité : **Bon**. C'est le quartier qui apporte le plus d'insécurité.

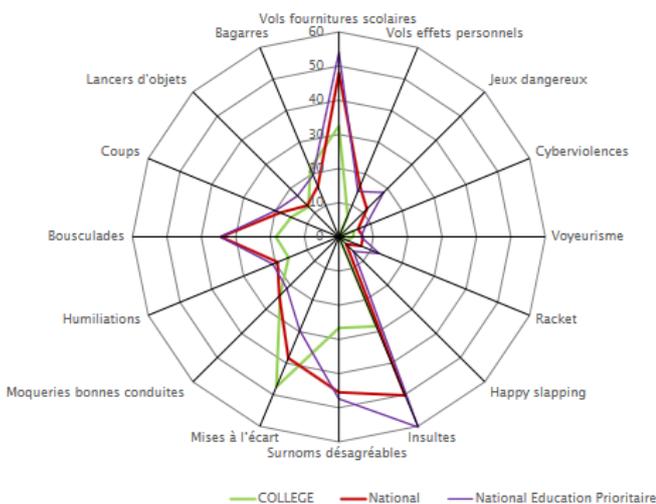
➤ Radar climat scolaire :



Peu de punitions et sanctions et pour des faits de faible gravité : 50% des élèves ne sont jamais punis (France 25%). Les internes sont les plus concernés.

Trois indicateurs sont au-dessus de la moyenne nationale : **des élèves mis à l'écart, des relations pas aussi bonnes qu'attendu**

➤ Radar victimations :



Le **nombre important d'élèves mis à l'écart** est perceptible et se traite.

Mais, pour 21 % des élèves, il y a beaucoup de bagarres dans l'établissement alors qu'il y a très **peu de violence physique**. La petite taille de l'établissement les rend plus visibles et semble amplifier leur importance.

Sur le **harcèlement**, le nombre de cas est plus **faible** que nationalement mais il y en a tout de même.

2. Organisation du temps scolaire et rythme

L'emploi du temps se déroule sur 9 ½ journées du lundi au vendredi. La **durée des journées est allongée par les temps de transport** souvent assez longs, transports empruntés par 95% des élèves.

En conséquence, **les activités AS, Web radio, chorale ont lieu sur le créneau 13h-14h**, et le dispositif **devoirs faits est placé sur les heures de permanence**. Les journées sont donc très denses et laissent peu de temps de respiration aux élèves.

3. Inclusion et équité

	PAI		PAP	PPS	PPRE
2017-2018	17		10	6	1
2018-2019		Pas de données			
2019-2020	12		11	5	2
2020-2021	14		13	5	3

Le nombre d'aménagements nécessaires est variable d'une année sur l'autre, hétérogénéité parfois difficile à gérer en classe mais les besoins des élèves sont bien pris en compte. L'information doit mieux circuler en début d'année auprès des nouveaux personnels pour que les aménagements aient bien lieu dès la rentrée.

Dans la mesure du possible, les élèves à besoins particuliers participent à toutes les activités que propose le collège. Ils n'apparaissent pas non plus stigmatisés par leur camarade.

Leurs parents ont souvent des attentes excessives impossibles à satisfaire mais levées le plus souvent par le dialogue.

4. Actions de préventions

Les actions de prévention dans le domaine de la santé sont tributaires de la présence ou non des personnels médico-sociaux ou d'autres personnels formés : **l'absence d'infirmière est fortement préjudiciable de même que le turn-over très important des personnels**. Par exemple, l'enseignante formée l'an dernier à l'éducation à la sexualité a muté. De fait, les actions reposent trop sur d'éventuels intervenants ou d'opportunités d'actions.

Le service sanitaire étudiant du Rectorat est intervenu cette année sur le thème des addictions et du savoir dire non, service qui pourrait intervenir de façon pérenne.

Des actions de prévention fonctionnent bien comme celles liées à la sécurité (PSC1, Sécurité routière) ou lutte contre le harcèlement.

Enfin, les **compétences psychosociales mériteraient d'être plus travaillées comme l'estime de soi, le sentiment de capacité ou le savoir dire non.**

5. Prévention et suivi de l'absentéisme et du décrochage

2 à 3 signalements pour absentéisme sont faits par an.

En général, le 1^{er} courrier de la DSDEN suffit à résoudre le problème.

Toute l'équipe est mobilisée pour une action coordonnée avec la famille : AS-CPE-PsyEN-PP-Médecin scolaire-Principale-DDES

Pour limiter les risques de décrochage, une **veille éducative** est nécessaire et un tutorat vient d'être mis en place pour des élèves en mal être avec des adultes formés à la posture d'adulte écoutant. Là encore l'absence de personnels de soin fait défaut en particulier dans le contexte anxiogène lié à la crise sanitaire.

Domaine climat scolaire et bien-être	
Points faibles	Points d'appui et leviers
<p>Peu d'actions variées de prévention santé avec un réseau local d'acteurs peu développé et fluctuant.</p> <p>Besoins en formations d'autant plus important que le Turn-over des personnels est élevé.</p> <p>Difficultés des élèves à s'adapter à des contextes nouveaux (nouveaux enseignants, crise sanitaire...)</p> <p>Quelques tensions entre certains personnels.</p> <p>1 seule classe sur certains niveaux ce qui limite le brassage des élèves en cas de conflits.</p> <p>Peu d'activités pour les internes</p>	<p>Climat serein</p> <p>Bienveillance</p> <p>Un noyau d'enseignants pérenne prêts à se former, investis et prêts à partager leurs compétences.</p> <p>Bonne connaissance des élèves par les enseignants (qui les ont parfois 4 ans de suite), associée à la petite taille de l'établissement, permet de mieux repérer les difficultés. Sentiment de sécurité renforcé lorsque les élèves retrouvent les mêmes professeurs à la rentrée.</p>
<p><u>Contraintes</u></p> <p>Turn-over important des personnels</p> <p>Absence de personnels de santé et social et absence de relais sur le territoire, lui-même dépourvu</p>	
<p>Objectifs et actions à développer</p>	<p>1. Pérenniser et renforcer les actions du CESC</p> <p>2. Donner une identité Nature au collège pour renforcer son attractivité</p> <p><u>Actions :</u></p> <p>Développer un réseau d'intervenants potentiels, notamment du secteur Santé</p> <p>Renforcer le rôle du CESC.</p> <p>Prévoir pour le parcours éducatif Santé un programme d'actions structuré par niveau avec un focus sur les compétences douces</p> <p>Prévoir un plan de formation pour les personnels afin de disposer d'un vivier de personnes ressources</p> <p>Développer pour tous les actions liées à l'environnement (EDD) et au Bien-être (nécessaire pour être labellisé Résidence Nature, ouverture écologique dans le cadre des Internat du XXIème siècle)</p> <p>Réaliser les travaux de rénovation en lien avec le Conseil Départemental</p>

Domaine Acteurs, stratégie, fonctionnement

1. Fonctionnement des instances

Les instances de l'établissement sont convoquées régulièrement et autant que de besoin, indicateur d'une **bonne sollicitation des membres de la communauté scolaire**.

CESC : aucun personnel médico-social n'était présent aux deux derniers comités ce qui interroge sur la place laissée aux actions de prévention dans l'établissement d'autant plus si on croise cet indicateur avec la pauvreté du parcours éducatif santé.

Le faible nombre de conseils de discipline et commissions éducatives est un indicateur d'un climat scolaire serein.

Le Conseil Vie Collégienne n'a réellement été constitué qu'au printemps 2019 et commence tout juste à faire partie du paysage scolaire.

➤ Participation aux instances :

Membres élus CA titulaires + suppléants	Nb moyen de membre	Nb max attendu CA	Nb total de personnes /an
Personnels enseignants et d'éducation	9,5	12	19 à 20
Personnels Admin et agents	3,2	4	7 à 8
Parents d'élèves	8	12	193 à 232
Elèves	3,6	4	111 à 136

Les **personnels enseignants et d'éducation sont bien représentés**. Les agents le sont également sauf cette année. Mais, on note une **très faible représentation des parents**. L'espace créé dans l'ENT pour faciliter les échanges est très peu utilisé.

Concernant les **élèves, leur mobilisation est difficile** en raison des points abordés.

2. Stratégie

➤ Modalités d'élaboration, de co-construction, de suivi et d'évaluation des orientations stratégiques de l'établissement

Pour l'élaboration du contrat d'objectifs comme du projet d'établissement, les diverses instances sont sollicitées mais les **propositions sont souvent unilatérales** : elles émanent le plus souvent d'un petit noyau d'enseignants impliqués et du chef d'établissement. Les parents adhèrent en général sans qu'il y ait réellement d'échanges.

Le **développement du bien-être** apparaît comme levier de réussite dans les deux axes du contrat d'objectifs.

Les **indicateurs de réussite sont relevés chaque année** lors du rapport d'activité mais ne donnent réellement lieu à un réajustement des actions qu'à échéance du contrat ou du projet d'établissement.

Les **orientations stratégiques sont méconnues d'une grande partie de la communauté scolaire** : parents, élèves mais aussi nouveaux personnels bien que ces outils de pilotage leur soient remis dans leur pochette de rentrée et affichés en salle des professeurs.

➤ Articulation des moyens horaires et budgétaires avec les axes stratégiques

➤ Utilisation de la Dotation horaire globale

Comme vu dans le domaine pédagogique, le collège utilise une partie de ses heures d'autonomie pour proposer :

- **deux LV2** ce qui participe à la **promotion du développement culturel**. Tous les deux ans, un voyage culturel est proposé aux élèves de 4^{ème} et 3^{ème} quelle que soit la LV2 qu'ils ont choisie.
- **Le dispositif « Sport Sciences Nature » en 3^{ème}** afin de **valoriser l'engagement sportif** avec mise en place d'un projet de fin d'année par les élèves eux-mêmes. Egalement pour les élèves de 4^{ème} et de 3^{ème}, un

voyage sportif en alternance avec le voyage culturel favorise, par le sport, **le développement de la cohésion du groupe et de l'esprit de solidarité.**

➤ Moyens financiers et destination (selon comptes financiers)

	2017		2018		2019		2020	
	RECETTES	DEPENSES	RECETTES	DEPENSES	RECETTES	DEPENSES	RECETTES	DEPENSES
DOTATION	83 930,42 €		83 930,42 €		82 715,65 €		82 825,43 €	
RECETTES AP	26 757,44 €	35 818,29 €	21 940,38 €	34 022,49 €	29 749,10 €	41 433,94 €	22 751,96 €	14 067,59 €
SUBV.MAIRIE	4 299,42 €		4 299,42 €		2 911,40 €		2 893,02 €	
TRAV EQUIP	2 647,42 €	2 647,42 €	4 631,26 €	4 631,26 €	7 987,01 €	10 722,98 €	5 365,80 €	5 365,80 €
BOURSES + FDS SOCIAUX	12 666,32 €		20 070,23 €		16 926,94 €		19 398,30 €	
FOND ROUL	99 635,78 €		116 779,88 €		131 803,84 €			

L'établissement est en **bonne santé financière**. Le **fond de roulement très important** permet de financer des projets pédagogiques mais aussi d'apporter des améliorations au cadre de vie (rénovation, foyer des internes, ...)

3. Gestion des ressources humaines et management

➤ Turn-over et continuité du service

Le Turn-over très important des personnels d'encadrement ne favorisent pas la continuité du management. Des temps d'observation et d'appropriation des objectifs stratégiques et de leur mise en œuvre sont nécessaires pour piloter dans la continuité. Mais ces temps peuvent freiner ou casser la dynamique de l'établissement. **La stabilité du poste de secrétaire** de direction participe à la continuité du service mais crée des habitudes qui peuvent être levés par la formation.

De même, **le turn-over très important des AED et des enseignants dont beaucoup sont partagés ne facilite pas leur investissement dans l'établissement et la mise en œuvre de projets pérennes.** Heureusement, l'établissement dispose d'un **noyau d'enseignants très investis** dans la vie du collège, force de proposition et ressource pour leurs nouveaux collègues. Le rôle de l'enseignante documentaliste, porteuse de projets est déterminant.

Les AED recrutés à proximité cherchent plus facilement à renouveler leur contrat mais le vivier est faible. Ceux-ci bénéficient d'une formation d'initiative locale de Bassin pour faciliter leur prise de fonction.

L'équipe d'agents est plus stable même si deux d'entre eux viennent d'être renouvelés. La plupart s'intègre peu aux autres personnels même pour des moments de convivialité. Par exemple, seul l'un d'entre eux a participé aux réunions d'auto-évaluation. Une vigilance est nécessaire pour maintenir la qualité du service par des agents, par ailleurs, investis dans leur travail.

Les **formations d'initiatives locales recueillent un bon taux de participation** car elles répondent aux demandes formulées par les personnels (utilisation de l'ENT, du DAE, Posture d'écouter...), formations qu'il est parfois nécessaire de réactiver en raison du turn over important des personnels. Peu de formations par ailleurs sont sollicitées.

➤ Risques psycho-sociaux (RPS)

Le cahier RPS à disposition des personnels n'est pas utilisé, soit parce qu'il n'est pas connu, soit parce qu'il paraît plus efficace du fait de la taille de l'établissement de s'adresser directement à l'interlocuteur concerné dont la réactivité est immédiate. Les relations sont suffisamment courtoises pour que les RPS soient limitées même si la coopération avec tous n'est pas toujours possible.

Concernant les mesures d'hygiène, notamment avec la crise sanitaire, les protocoles sont bien connus et les agents très bien accompagnés et formés par le Conseil Départemental. **Deux chariots plus ergonomiques** viennent d'être acquis afin d'améliorer les postures et un **poste informatique agent** vient d'être installé.

La **gestion des espaces est aussi importante**. Cette année, une salle a été attribuée par classe ce qui a une **incidence sur la qualité de vie au travail tant des élèves que des enseignants** :

- Pour les enseignants, le **changement de salle à chaque** cours implique l'utilisation d'un matériel hétérogène, de se réinstaller en étant moins disponible pour les élèves.
- **Pour les élèves**, il n'y a plus de moment de respiration entre deux cours, lorsqu'ils devaient changer de salle, option que préfèrent les élèves malgré le poids du cartable.

Le temps scolaire est rythmé par les emplois du temps (EDT) tributaires de multiples contraintes (programmes, partages, temps de service, disponibilité des salles, projets éventuels, transports) pas toujours compatibles avec les rythmes biologiques. On essaye de faire un EDT le plus idéal possible pour les élèves comme pour les enseignants mais on n'y arrive pas toujours.

Domaine acteurs, stratégie, fonctionnement	
Points faibles	Points d'appui et leviers
<p>Faible participation des parents ce qui multiplie d'autant plus le nombre de réunions pour chacun d'eux.</p> <p>CESC quasiment à l'abandon</p> <p>Turn-over très important des personnels avec pour les professeurs de nombreux blocs de moyens provisoires et de plus en plus de contractuels.</p> <p>Communication des objectifs stratégiques et des leviers aux nouveaux arrivants insuffisante</p> <p>Relevé annuel des indicateurs du contrat d'objectifs sans réelle analyse pour envisager des pistes d'amélioration avant l'échéance du contrat</p> <p>Besoins en formation aux outils numériques (TBI notamment)</p>	<p>Stratégie de l'établissement tournée vers le bien-être, l'ouverture culturelle, les sports nature (cross, VTT, Ski, randonnées) et le développement durable (labellisation E3D)</p> <p>Noyau d'enseignants porteurs</p> <p>Professeure documentaliste coordonne la plupart des projets et bon réseau de documentaliste</p> <p>Bonne santé financière</p>
<p><u>Contraintes</u></p> <p>Eloignement de l'établissement</p> <p>Déplacements parfois difficiles en hiver</p>	
<p>Objectifs et actions à développer</p>	<p>1. Favoriser l'implication des parents dans la vie de l'établissement</p> <p>2. Mieux utiliser le contrat d'objectifs comme outil de pilotage</p> <p><u>Actions :</u></p> <p>Informer à chaque rentrée les nouveaux parents et les nouveaux personnels sur les objectifs stratégiques du collège et les actions mises en place pour répondre à ces objectifs.</p> <p>Analyser chaque fin d'année les indicateurs du contrat d'objectifs et réajuster les actions pour la rentrée suivante (lors de la réunion de préparation de la rentrée en fin d'année)</p> <p>Offrir aux parents des outils ou des moments de partage (newsletter, invitation à des temps conviviaux de valorisation...) pour favoriser leur implication</p>

Domaine partenariat et environnement

1. Alliance éducative avec les parents et co-éducation

➤ Participation des parents aux élections

Le taux de participation des parents aux élections a **doublé en 5 ans** mais cela ne se traduit pas par une augmentation du nombre de parents présents dans les instances.

➤ Délégués parents titulaires et suppléants aux conseils de classe :

En moyenne, moins de 2 parents sont présents par conseil de classe. Afin qu'il y ait des délégués parents dans chaque conseil de classe, certains cumulent plusieurs conseils.

➤ Fréquentation des parents aux réunions parents-professeurs :

On constate une **forte participation des parents pour les réunions de 6^{ème}**. Cette fréquentation est **moindre en 5^{ème}, très faible en 4^{ème} pour remonter ensuite en 3^{ème}**. Sur ce niveau, la fréquentation des parents à la réunion d'orientation concertée est supérieure à 80%. La réunion de présentation des lycées a accueilli un tiers des parents de 4^{ème} et de 3^{ème} mais, elle paraît avoir lieu trop tôt pour les 4^{èmes} et trop tard pour les 3^{èmes}.

Plusieurs explications sur ce **manque de mobilisation des parents** ont été avancées lors des réunions sur l'auto-évaluation :

- Parents principalement convoqués parce qu'il y a un problème, ce qui ne les incite pas à revenir.
- L'éloignement et les conditions météorologiques parfois difficiles en hiver
- Confiance dans l'institution
- Peu de moments de partage au travers de petites manifestations

2. Communication interne et externe

Au sein de la communauté éducative, la communication par mail est la plus efficace de même pour échanger avec les familles. **Le carnet de correspondance des élèves est également un bon outil** de communication et peu de documents restent au fond des cartables.

On note un **défaut de communication vers l'extérieur** qui ne laisse pas suffisamment voir ce qui se fait dans l'établissement. Il faudrait renforcer la communication des actions qui sont réalisées au collège y compris à destination de tous les parents car beaucoup n'ont pas connaissance de tout ce qui s'y fait.

Rendre visible des actions réalisées pourrait rendre le collège plus attractif notamment pour l'internat.

3. Collaboration avec les partenaires

Bien qu'éloigné, le collège entretient un partenariat intense au sein de son territoire :

➤ Partenariat au sein des bassins d'éducation et de formation et avec les entreprises

Le collège Gaspard des Montagnes est rattaché officiellement au BEF du Livradois Forez mais sa localisation géographique et la domiciliation de ses élèves relevant en grande partie du BEF d'Issoire rendent légitime sa participation aux actions de ce Bassin. Les **échanges** avec les établissements scolaires de ces deux Bassins sont **constants et de nombreux projets sont partagés**.

Concernant le partenariat avec les entreprises, des actions ont été menées sur les **codes partagés école-entreprise**, une charte d'accueil et un livret de stage conçus en commun et une liste d'entreprises accueillant des stagiaires actualisée chaque année est mise à disposition des établissements.

En plus des échanges au sein de ces deux Bassins, le collège est en train **d'installer un partenariat avec le Lycée Agricole de Brioude** autour des métiers de l'environnement. Une **recherche d'encordement** avec une ou des **cordées de la réussite** (« Thermalisme, bien-être, santé », « Trouve ta voie », « Sigm@réussite ») est en cours sur les thématiques de l'environnement, du bien-être et de la santé en lien également avec la **demande de labellisation Internat du XXI^{ème} siècle « Résidence Nature ouverture écologique »**

➤ **Partenariat avec les collectivités territoriales et le parc naturel du Livradois-Forez**

Le collège répond chaque année **aux appels à projet lancés** par les collectivités territoriales, dans le domaine de la culture (Livre élu, collégiens en culture, cinélangues...), de la prévention (Sécurité, Lutte contre le harcèlement, Questions de justice...), ou de l'environnement (Mon voisin paysan, Etablissements témoins...). Cela lui permet d'obtenir des subventions et de faire venir des intervenants autour de thématiques pédagogiques ou éducatives. Les mairies participent à l'ouverture culturelle des élèves en octroyant des **subventions pour des sorties ou des voyages culturels mais aussi sportifs**.

Les relations avec le Conseil départemental sont excellentes : les besoins de l'établissement en termes d'accompagnement ou de rénovation sont bien pris en compte et l'intérêt commun du bien-être des élèves toujours présent.

➤ **Partenariat avec l'Association pour le Développement de la Culture et des Loisirs (ADACL)**

L'ADACL est une association importante dans la vie du collège. Au fil du temps, une réciprocité s'est installée au bénéfice des élèves et une convention de partenariat a été signée. Ainsi, l'ADACL propose aux familles de l'accompagnement à la scolarité et à la parentalité hors temps scolaire y compris pour les internes. En échange de prêt de manuels et de salle par le collège, l'ADACL propose des activités culturelles aux internes.

➤ **Rattachement du Collège au CIO d'Issoire et au CMS d'Ambert**

Le collège Gaspard des Montagnes participe prioritairement aux actions liées à l'orientation portées par le Bassin d'Issoire (forum des formations, visite des lycées, ...), zone prioritaire d'affectation post-3^{ème} de ses élèves. Il profite aussi des actions menées dans le Bassin du Livradois-Forez avec la mise en place d'une charte et d'un livret avec les entreprises pour l'accueil des élèves en séquence d'observation par exemple.

Les élèves du collège dépendent du CMS d'Ambert. Le médecin scolaire qui y est rattaché et fait le lien avec les structures de soins.

Dans le cadre, le collège Gaspard des Montagnes participe également aux actions mise en place dans le cadre des Semaines d'Information sur la Santé Mentale en lien avec le Contrat Local Santé « Thiers, Ambert, Billom).

Domaines partenariat/environnement	
Points faibles	Points d'appui et leviers
<p>Communication insuffisante des actions réalisées au sein du collège pour rendre visible aux familles comme à l'extérieur le dynamisme de l'établissement en termes d'activités.</p> <p>Familles peu participatives</p>	<p>Diverses modalités de communication disponibles mais à mieux exploiter : bulletins communaux, ENT, presse, affichage)</p> <p>Grande diversité des partenariats</p> <p>L'appartenance à deux bassins offre des actions complémentaires</p>
<p>Contraintes : Eloignement géographique</p>	
<p>Objectifs et actions à développer</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Améliorer la communication interne et externe pour favoriser l'implication des parents et rendre le collège plus attractif 2. Mieux utiliser les ressources de l'environnement pour des projets « plus locaux » <p>Actions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utiliser le site public de l'ENT, la diffusion de flyer aux écoles pour communiquer sur le collège et valoriser les actions - Solliciter les parents pour leur aide et leur expertise pour la mise en œuvre de projets (par exemple pour parler de leur métier, pour animer des ateliers liés au développement durable avec des personnels du collège sur la pause méridienne ou les temps d'internat...) - Rechercher de nouveaux partenariats plus locaux ou plus proches des aspirations des familles et des élèves (par exemple avec des lycées agricoles)

C. Synthèse générale d'appréciation sur l'établissement dans son ensemble

Synthèse générale	
Points de vigilance/Marges de progrès/Contraintes	Points forts/Ressources/Pépites
<p>Peu d'appétence des élèves à suivre des études longues (pour les parents, aller rapidement vers un métier est rassurant en raison de divers freins : financier, géographique, investissement plus difficile à tenir sur du long terme...)</p> <p>et un Parcours Avenir quasiment inexistant en 6^{ème} et 5^{ème} à développer.</p> <p>Des élèves ayant des difficultés à s'adapter ou isolés par leurs camarades, qui relâchent facilement leurs efforts, et un Parcours Santé peu construit qui repose trop sur les personnels de santé ou les intervenants extérieurs et participe peu au développement des compétences psychosociales.</p> <p>La communication des actions sur le domaine public mais aussi auprès des usagers est à développer pour donner plus de visibilité, renforcer l'attractivité et inciter les familles à s'investir dans la vie de l'établissement.</p> <p>Turn-over très important des personnels</p> <p>Isolement géographique</p> <p>Malgré des rénovations récentes, de nombreux espaces sont encore vétustes. Cela nuit au bien-être de chacun et rend l'entretien difficile. A noter aussi le mauvais état du gymnase et des terrains de sport.</p>	<p>Etablissement à taille humaine</p> <p>Bienveillance</p> <p>De bons taux de réussite aux examens depuis de nombreuses années. Le collège fait bien réussir les élèves des CSP défavorisés.</p> <p>Un très bon climat scolaire et une bonne connaissance des élèves, de leurs besoins et de leurs compétences et un cadre rigoureux rassurant à maintenir.</p> <p>Très bonne inclusion des élèves à besoins particuliers</p> <p>Très bonne dynamique de projets : les projets culturels, citoyens et sportifs participent à l'attractivité du collège et des parcours EAC et Citoyen riches.</p> <p>Un noyau d'enseignants très investis, porteurs de projets et personnels ressources.</p> <p>Bon travail en équipe et bonne inclusion des nouveaux personnels</p> <p>Un riche partenariat qui désenclave l'établissement</p> <p>Un environnement naturel préservé</p>
<p>Choix proposés</p> <p>et</p> <p>leviers d'amélioration identifiés</p>	<p><u>Les choix stratégiques</u> reprennent et actualisent les deux axes du contrat d'objectifs</p> <p>Axe 1 : Conduire chaque élève vers un projet d'avenir ambitieux en s'appuyant sur un vivre ensemble propice à son développement personnel</p> <p>Axe 2 : Promouvoir la bien-être et la santé et en faire un atout pour l'attractivité de l'établissement</p> <p><u>Leviers amélioration pour :</u></p> <p>Maintenir la qualité des apprentissages et donner envie aux élèves (et à leur famille) d'accéder à des formations plus ambitieuses et diversifiées :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Développer le Parcours Avenir dès la 6^{ème} pour une meilleure connaissance de soi, des métiers, des entreprises et des formations ➤ Mettre en place des actions dans le cadre des Parcours Avenir et du Parcours Santé ou de l'accompagnement personnalisé pour favoriser l'acquisition de compétences psychosociales afin d'améliorer l'estime de soi, l'envie d'apprendre, la confiance en soi, le sentiment de capacité ➤ Développer par la formation des enseignants leur connaissance de la voie professionnelle et des entreprises mais aussi de la psychologie de l'adolescent. ➤ S'inscrire dans une (ou des) cordée(s) de la réussite et élargir le partenariat aux lycées agricoles.

Participer à l'amélioration du bien-être et de la santé des élèves et des personnels :

- Revoir le fonctionnement de l'établissement en ce qui concerne le registre des punitions et des sanctions pour une meilleure harmonisation afin de maintenir un cadre rigoureux, équitable et sécurisant.
- Maintenir la veille éducative et former des personnes ressources pour répondre aux besoins des élèves en l'absence de personnels médicaux-sociaux.
- Poursuivre la rénovation des locaux (murs et mobiliers) et mieux investir les espaces extérieurs
- Enrichir le parcours Santé dans ses trois dimensions : Education, Prévention, Protection. S'inscrire dans la démarche des écoles promotrices de santé

Renforcer l'attractivité de l'établissement en lui donnant une identité forte d'ouverture sur le monde en utilisant les ressources de son environnement :

- Promouvoir une ouverture culturelle systémique (dans les domaines du sport, de l'environnement, des arts et de la culture, de la santé, des sciences...) en maintenant la dynamique de projets et dans une logique de parcours. Faire en sorte que chaque projet soit porté par au moins deux personnes pour en assurer la continuité en raison de l'important turn-over des personnels.
- Accentuer les actions liées au développement durable et au bien-être au niveau de l'internat en proposant aux élèves un véritable parcours de formation (voir en annexe le projet de demande de labellisation « Internat du XXIème siècle Résidence nature, ouverture écologique »)
- Renforcer la communication en utilisant plus largement les moyens à disposition de l'établissement (Espace Numérique de Travail interne et public, Presse locale, Web Radio, Flyer...) pour valoriser les projets, rendre visible le dynamisme de l'établissement et renforcer l'attractivité également du territoire.
- Développer encore le partenariat local

Renforcer la participation des parents à la vie de l'établissement :

- Solliciter les parents pour leur aide et leur expertise pour la mise en œuvre de projets (par exemple, autour de la découverte de leur métier, du développement durable, pour animer des ateliers avec des personnels du collège...)
- Offrir aux parents des outils ou des moments de partage (newsletter, invitation à des temps conviviaux de valorisation...) pour favoriser leur implication

D. Orientations stratégiques préconisées, plans d'actions et plan de formation associé

N°	Axes stratégiques	Actions	Processus Indicateurs	Formation et accompagnement souhaités	Calendrier
1	<p>Conduire chaque élève vers un projet d'avenir ambitieux en s'appuyant sur un vivre ensemble propice à son développement personnel</p>	<p><u>Maintenir la qualité des apprentissages et donner envie aux élèves (et à leur famille) d'accéder à des formations plus ambitieuses et diversifiées :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Développer le Parcours Avenir dès la 6^{ème} pour une meilleure connaissance de soi, des métiers, des entreprises et des formations ➤ Mettre en place des actions dans le cadre des Parcours Avenir et Santé ou de l'accompagnement personnalisé pour favoriser l'acquisition de compétences psychosociales pour améliorer l'estime de soi, l'envie d'apprendre, la confiance en soi, le sentiment de capacité ➤ S'inscrire dans une (ou des) cordée(s) de la réussite et élargir le partenariat aux lycées agricoles. <p><u>Renforcer l'attractivité de l'établissement en lui donnant une identité forte d'ouverture sur le monde en utilisant les ressources de son environnement :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Promouvoir une ouverture culturelle systémique (dans les domaines du sport, de l'environnement, des arts et de la culture, de la santé, des sciences...) en maintenant la dynamique de projets et dans une logique de parcours. Faire en sorte que chaque projet soit porté par au moins deux personnes pour en assurer la continuité en raison de l'important turn-over des personnels. ➤ Accentuer les actions liées au développement durable et au bien-être au niveau de l'internat en proposant aux élèves un véritable parcours de formation (voir en annexe le projet 	<p>Au moins une action par trimestre en 6^{ème} et 5^{ème}</p> <p>Au moins 1 action portant sur les compétences douces/niveau/an</p> <p>Au moins un projet pluridisciplinaire/niv./an</p> <p>Au moins 1 voyage sportif et un voyage culturel sur les 4 années collège</p> <p>Voir annexe projet internat</p>	<p>Pour les enseignants, formations sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la connaissance de la voie professionnelle et les entreprises - la psychologie de l'adolescent. - le parcours Avenir <p>Accompagnement par :</p> <ul style="list-style-type: none"> -le Réseau Ecoles-Entreprises <p>---</p> <p>Formation sur les outils numériques</p> <p>Accompagnement par :</p> <ul style="list-style-type: none"> -la CARDIE 	<p>FIL parcours avenir 2021-2022</p> <p>Entrée dans une cordée effective en juin 2022</p>

		<p>de demande de labellisation « Internat du XXIème siècle Résidence nature, ouverture écologique »</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Renforcer la communication en utilisant plus largement les moyens à disposition de l'établissement (Espace Numérique de Travail interne et public, Presse locale, Web Radio, Flyer...) pour valoriser les projets, rendre visible le dynamisme de l'établissement et renforcer l'attractivité également du territoire. ➤ Développer encore le partenariat local 	<p>Au moins 1 newsletter et 1 webradio par période, 1 article dans la presse par action, Actualisation des diffusions dans l'ENT à chaque période</p>		
2	<p>Promouvoir le bien-être et la santé et en faire un atout pour l'attractivité de l'établissement</p>	<p><u>Participer à l'amélioration du bien-être et de la santé des élèves et des personnels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Revoir le fonctionnement de l'établissement en ce qui concerne le registre des punitions et des sanctions pour une meilleure harmonisation afin de maintenir un cadre rigoureux, équitable et sécurisant. ➤ Maintenir la veille éducative ➤ Promouvoir un espace de vie accueillant et agréable : poursuivre la rénovation des locaux (murs et mobiliers) et mieux investir les espaces extérieurs ➤ Enrichir le parcours Avenir dans ses trois dimensions : Education, Prévention, Protection. S'inscrire dans la démarche des écoles promotrices de santé (EPSA) <p><u>Renforcer la participation des parents à la vie de l'établissement :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Solliciter les parents pour leur aide et leur expertise pour la mise en œuvre de projets (par exemple, autour de la découverte de leur métier, du développement durable, pour animer des ateliers avec des personnels du collège...) ➤ Offrir aux parents des outils ou des moments de partage (newsletter, invitation à des temps conviviaux de valorisation...) pour favoriser leur implication 	<p>Rénover 1 à 2 salle(s) /an</p> <p>Au moins 5 actions/niv. /an</p> <p>Au moins 2 actions avec les parents /niv./an</p>	<p>Former des personnes ressources pour répondre aux besoins des élèves en l'absence de personnels médicaux-sociaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la posture d'adulte écoutant - l'éducation à la sexualité - les compétences psychosociales - le parcours Santé - le PSC1 - le risque incendie <p>Accompagnement par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'Université Clermont Auvergne (INSPé, IFé, LAPSCO) 	

Liste des annexes

Annexe 1 : Protocole d'autoévaluation

Annexe 2 : tableau de bord

Annexe 3 : Bilan de l'auto-évaluation (compilation des comptes-rendus des différentes réunions)

Annexe 4 : Résultats de l'enquête locale sur le climat scolaire :

- Synthèses et graphiques des questionnaires élèves

- Graphiques comparés élèves, personnels, parents

Annexe 5 : Projet Internat du XXIème siècle, Résidence Nature, ouverture écologique

Annexe 6 : Projet d'établissement 2015-2018

Annexe 7 : Contrat d'objectifs 2018-2022

Annexe 7 bis : Relevé des indicateurs du contrat d'objectifs

Annexe 8 : Projet de Bassin