



ACADÉMIE  
DE VERSAILLES

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Construisons ensemble une école engagée !





Les premiers jours de septembre sonnent une fois encore, le retour d'un moment rituel qui, dans la vie de notre pays et dans notre quotidien, marque un temps fort fait de souvenirs et d'émotions. La rentrée scolaire, en effet, verra cette année dans notre académie revenir dans les écoles, les établissements et les classes près d'un million deux cent mille élèves et 78 500 enseignants, dans un contexte sanitaire plus serein que les deux années précédentes, où la vigilance et précaution seront cependant toujours de mise.

Forts des avancées et des transformations réalisées ces dernières années, nous continuerons à œuvrer collectivement, avec toute l'énergie et le professionnalisme qui nous caractérisent, pour aller plus loin sur la voie de l'excellence, de l'égalité des chances et du bien-être de tous les élèves de notre académie, quelle que soit leur origine géographique ou sociale.

En effet, grâce aux atouts qui sont les nôtres et qui nous ont permis de donner la priorité à l'école primaire en faisant évoluer les gestes pédagogiques, de réformer le lycée général et technologique, de revaloriser la voie professionnelle, de favoriser l'inclusion de tous les élèves ou de développer largement l'éducation artistique et culturelle, cette nouvelle rentrée est le moment d'affirmer les ambitions qui nous animent et qui guideront notre action au fil des mois qui suivront.

Pour que tous les enfants de notre pays puissent s'épanouir et réussir, se former et s'orienter, grandir et profiter d'une réelle égalité des chances ; pour que les équipes retrouvent le sentiment de pouvoir agir pour leurs élèves de franchir un nouveau cap, il nous faudra agir selon une méthode, qui constitue déjà l'ADN et la force de notre projet académique « Apprendre, s'épanouir, se transformer » en l'amplifiant pour libérer la capacité d'initiatives et d'innovation des acteurs et faire éclore et prospérer des projets, construits dans un esprit de confiance, d'initiative et d'innovation et qui verront le jour dans le cadre de l'école du futur.

Par conséquent, au-delà des nombreuses mesures portées au niveau national que nous mettrons en œuvre tout au long de l'année, c'est sur la voie professionnelle, véritable voie d'excellence à laquelle je suis particulièrement attachée, que je voudrais insister. Nous poursuivrons sa transformation pour que cette filière soit un choix de cœur, un choix mûrement réfléchi pour lequel les élèves s'engagent en ayant la certitude de débouchés professionnels. L'académie de Versailles a donc pour ambition de renforcer et valoriser les liens entre les établissements et les différents acteurs du milieu économique (entreprises et organisations professionnelles, territoriales ou associatives) de manière durable, pour une meilleure orientation et insertion professionnelle des élèves, en s'appuyant sur l'un de ses atouts puissants que sont les campus des métiers et des qualifications.

Ainsi, parce que nous voulons plus que jamais être fidèles à l'idéal républicain, hérité de l'humanisme de Montaigne et des Lumières de Condorcet, parce que nous voulons bâtir une société du progrès fondée sur le savoir, le respect et la tolérance pour nous permettre d'affronter les grands enjeux du monde de demain, nous mettrons tout en œuvre pour à la fois inscrire notre Ecole dans l'Histoire qui est la nôtre et dans le futur que nous imaginons.

**Charline Avenel**  
Rectrice de l'académie de Versailles

<b>Chiffres clés de l'académie de Versailles</b>	<b>5</b>
--	----------

<b>Les Nouveautés de la Rentrée</b>	<b>7</b>
-------------------------------------	----------

Une collecte solidaire de jouets – Développer l'ouverture sur le monde – Objectif JO 2024 – Renforcer l'enseignement des mathématiques – 30 minutes de sport par jour – Culture scientifique pour tous – Le contrôle renforcé de l'instruction en famille – Adapter les parcours de formation – Plan Maternelle – Ukraine – 2 nouveaux parcours Préparatoires Au Professorat Des Écoles (PPPE)

## **1. UN COLLECTIF DE 102 000 PERSONNELS ENGAGÉS**

<b>1.1</b>	Améliorer les conditions d'exercice et les parcours des personnels	<b>12</b>
<b>1.2</b>	Accompagner les nouveaux professeurs stagiaires	<b>14</b>
<b>1.3</b>	Accompagner les nouveaux professeurs contractuels	<b>16</b>
<b>1.4</b>	Repenser la formation continue	<b>18</b>
<b>1.5</b>	Accompagner les personnels au quotidien	<b>20</b>
<b>1.6</b>	Offrir un cadre de travail protecteur	<b>22</b>
<b>1.7</b>	Innover avec le Lab académique	<b>24</b>
<b>1.8</b>	S'engager pour l'égalité professionnelle et la diversité	<b>26</b>

## **2. POUR LA RÉUSSITE DE CHAQUE ÉLÈVE**

<b>2.1</b>	Mettre l'accent sur la maîtrise des fondamentaux	<b>29</b>
<b>2.2</b>	Faire société : la transmission des valeurs de la République	<b>31</b>
<b>2.3</b>	Renforcer les échanges entre l'École et les entreprises	<b>33</b>
<b>2.4</b>	Investir dans le numérique éducatif	<b>35</b>

## **3. FAIRE GRANDIR ET S'ÉPANOUIR**

<b>3.1</b>	Lutter contre le harcèlement en généralisant le programme pHARe	<b>39</b>
------------	---	-----------

<b>3.2</b>	Préparer la génération 2024	<b>41</b>
<b>3.3</b>	Favoriser l'égalité filles-garçons et lutter contre les violences sexistes et sexuelles	<b>43</b>
<b>3.4</b>	Éduquer au développement durable	<b>45</b>
<b>3.5</b>	Promouvoir l'éducation artistique et culturelle et le Pass Culture	<b>47</b>

## **4. POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES**

<b>4.1</b>	Poursuivre la baisse du nombre d'élèves par classes	<b>51</b>
<b>4.2</b>	Développer les « Cités Éducatives »	<b>52</b>
<b>4.3</b>	Rendre l'école plus inclusive	<b>53</b>



## LES ÉLÈVES

# 1 171 492

**623 105** élèves  
du premier degré  
(écoles primaires, maternelles et élémentaires)

**Yvelines : 159 458**

↘ - 1182 par rapport à 2021

**Essonne : 152 026**

↘ - 654 par rapport à 2021

**Hauts-de-Seine : 154 144**

↘ - 3116 par rapport à 2021

**Val-d'Oise : 157 477**

↗ + 474 par rapport à 2021

**525 457** élèves  
du second degré  
dont **309 733** collégiens

et **215 724** lycéens

**Yvelines : 140 014**

↗ + 625 par rapport à 2021

**Essonne : 127 748**

↗ + 1197 par rapport à 2021

**Hauts-de-Seine : 129 146**

↘ - 278 par rapport à 2021

**Val-d'Oise : 128 549**

↗ + 1457 par rapport à 2021

**22 930** étudiants  
au sein des lycées (CPGE et STS)

**Yvelines : 6 650**

↘ - 4 par rapport à 2021

**Essonne : 5 079**

↗ + 5 par rapport à 2021

**Hauts-de-Seine : 6 874**

↗ + 97 par rapport à 2021

**Val-d'Oise : 4 535**

↗ + 15 par rapport à 2021

# CHIFFRES CLÉS DE L'ACADÉMIE DE VERSAILLES

## LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

(Public et privé sous contrat)

Ecoles et établissements  
scolaires

# 4 090

**3 277** écoles

**Yvelines : 996**

**Essonne : 847**

**Hauts-de-Seine : 635**

**Val-d'Oise : 799**

**531** collèges

**Yvelines : 139**

**Essonne : 120**

**Hauts-de-Seine : 134**

**Val-d'Oise : 138**

**274** lycées et **8** EREA

**Yvelines : 71**

**Essonne : 62**

**Hauts-de-Seine : 83**

**Val-d'Oise : 66**

## PERSONNELS

101 812

dont 78 529 enseignants

35 879 enseignants  
du premier degré

Yvelines : 9 010

Essonne : 8 695

Hauts-de-Seine : 8 886

Val-d'Oise : 9 288

42 650 enseignants  
du second degré

Yvelines : 12 013

Essonne : 10 045

Hauts-de-Seine : 10 575

Val-d'Oise : 10 017

1 806 stagiaires

762 stagiaires  
premier degré

1 044 stagiaires  
second degré

## LES DIPLÔMES

88,2 %

Taux de réussite  
au **diplôme national  
du brevet** en 2022  
(France : 87,5 %)

79,8 %

Taux de réussite  
au **CAP** en 2022  
(France : NON DISPONIBLE )

91,0 %

Taux de réussite  
au **baccalauréat**  
en 2022  
(France : 91,2 %)

66,4 %

Taux de réussite  
au **brevet de technicien  
supérieur** en 2022 (France :  
NON DISPONIBLE)

## CULTURE SCIENTIFIQUE POUR TOUTES ET TOUS ! RÉUSSITE DE CHAQUE ÉLÈVE

Lancé par le Ministère au mois de février dernier, le plan Sciences répond d'une part aux enjeux primordiaux de développement de la pensée méthodique et d'autre part à la souveraineté scientifique issue du plan « France 2030 ». Il s'agit, en effet, dans un même temps d'accompagner les professeurs et les équipes pour développer la curiosité scientifique des élèves, filles et garçons, dès leur plus jeune âge et de susciter leur appétence pour les filières et les métiers scientifiques.

Pour le 1<sup>er</sup> degré, l'objectif est double, améliorer les compétences scientifiques des élèves et répondre à un besoin de formation des professeurs des écoles.

Pour le 2<sup>nd</sup>e degré, l'accent est mis sur le développement de la démarche scientifique, notamment chez les filles en s'appuyant sur un projet scientifique pour l'oral du DNB.

## 2 NOUVEAUX PARCOURS PRÉPARATOIRES AU PROFESSORAT DES ÉCOLES PERSONNELS ENGAGÉS

À la rentrée 2022, l'académie et ses partenaires universitaires inaugurent deux nouveaux parcours préparatoires au professorat des écoles (PPPE) : à Versailles, un PPPE adossé à une licence « sciences et technologies », associant le lycée Jules Ferry à l'université de Saint-Quentin-en-Yvelines qui accueillera ses premiers étudiants ; à Antony, le lycée Descartes s'allie avec l'université de Cergy pour offrir une licence sciences de l'éducation option « sciences et médiations scientifiques ».

**Ces deux nouveaux parcours répondent à un double enjeu autant pédagogique que sociétal** : mieux former les enseignants du premier degré à l'enseignement des sciences pour asseoir, dès l'école primaire, une culture scientifique qui permette aux élèves d'appréhender les enjeux scientifiques et sanitaires et les mutations technologiques de notre époque.

## RENFORCER LE SUIVI DE L'INSTRUCTION EN FAMILLE – 4 885 ENFANTS SUIVIS RÉUSSITE DE CHAQUE ÉLÈVE

Dans l'académie de Versailles, 4 885 enfants ont suivi une instruction en famille en 2021/2022, près de 70 000 en France.

**Le rôle de l'académie de Versailles est de s'assurer que le droit à l'instruction soit bien respecté** (entre 3 et 16 ans). La responsabilité en incombe aux services départementaux, et s'établit au sein d'une coordination académique assurée par le rectorat. Une enquête de mairie et un contrôle de l'Éducation nationale sont effectués pour s'assurer des conditions de l'instruction et d'une acquisition progressive par l'enfant de chacun des domaines du socle commun de connaissances, de compétences et de culture.

## UNE COLLECTE SOLIDAIRE DE JOUETS FAIRE GRANDIR ET S'ÉPANOUIR

L'académie de Versailles propose aux écoles élémentaires (du CP au CM2) de s'investir dans un projet éducatif sur le réemploi solidaire et le recyclage des jouets, en partenariat avec Eco-mobilier (éco-organisme agréé par les pouvoirs publics pour gérer la collecte, le tri et le recyclage des jouets).

L'objectif de ce partenariat est de sensibiliser à la prévention et à la gestion des déchets, en mobilisant les équipes pédagogiques et les élèves autour d'une action phare de collecte de jouets et ainsi :

- Travailler l'engagement et le parcours citoyen en mobilisant l'intérêt des enfants pour un objet qu'ils connaissent : le jouet ;
- Développer les apprentissages et les compétences des élèves dans les domaines du socle d'apprentissage (français, mathématiques, sciences, arts...);
- Démarrer ou approfondir une démarche globale de Développement durable (label E3D).



## VERS UNE SCOLARISATION ORDINAIRE À L'ÉCOLE FRANÇAISE POUR LES ÉLÈVES ORIGINAIRES D'UKRAINE.

### ÉGALITÉ DES CHANCES

**L'académie de Versailles a accueilli progressivement 1 605 élèves depuis le 24 février.** L'académie s'est mobilisée afin de proposer des solutions de scolarisation au plus près des lieux de résidences en s'appuyant notamment sur les dispositifs UPE2A.

**L'académie privilégie la scolarisation des élèves ukrainiens selon le modèle inclusif de tout élève allophone** (inscription dans la classe du niveau d'âge, UPE2A 1<sup>ère</sup> année, suivi linguistique, inclusion progressive dans la classe d'inscription).

## DÉVELOPPER L'OUVERTURE SUR LE MONDE AU SEIN DE L'ACADÉMIE FAIRE GRANDIR ET S'ÉPANOUIR

### Proposer une diversité linguistique des parcours dès la maternelle.

L'offre scolaire internationale est un marqueur fort et historique de l'académie de Versailles. Elle est construite selon deux axes directeurs : la diversité linguistique (16 langues proposées) et la continuité du parcours de l'élève. À la rentrée scolaire 2022, l'académie comptera 102 sections internationales du CP à la Terminale, 17 sections binationales de lycée (Abibac, Bachibac, Esabac), une école européenne à Courbevoie et un lycée franco-allemand à Buc.

### Former les personnels de l'académie dans un cadre européen.

La mobilité européenne des personnels est considérée, dans l'académie de Versailles, comme un véritable levier de formation. Enseignants, conseillers pédagogiques, chefs d'établissements, inspecteurs, du 1<sup>er</sup> degré comme du 2<sup>nd</sup> degré, se verront proposer en 2022-2023 des mobilités financées dans le cadre du programme Erasmus+ sur des thèmes prioritaires pour l'académie : l'enseignement de et en langue, le numérique éducatif ou le climat scolaire.

## PLAN MATERNELLE – RENFORCER L'ENSEIGNEMENT PRÉÉLÉMENTAIRE

### FAIRE GRANDIR ET S'ÉPANOUIR

Dans le sillage des mesures en faveur de la maternelle (abaissement de l'âge d'instruction obligatoire à 3 ans, dédoublement de la GS en éducation prioritaire, ajustements des programmes de cycle 1), **l'académie de Versailles s'engage en faveur d'un plan pour la maternelle.**

L'enseignement préélémentaire occupe une place particulière dans l'académie qui s'illustre par la production de ressources reprises par le national ou par des expérimentations qui croisent innovation pédagogique, apprentissages fondamentaux ou encore soutien à la parentalité comme en témoignent, dans le Val d'Oise, le projet « un violon dans mon école », ou, sur différents territoires d'éducation prioritaire, « 1, 2, 3 CP », un dispositif qui accompagne les familles dont les enfants entrent en CP.

## DES PARCOURS DE FORMATIONS « À LA CARTE »

### PERSONNELS ENGAGÉS

**L'offre de formation est repensée autour d'un parcours de formation annuels et pluriannuels.**

L'École académique de la formation continue (E AFC) souhaite ainsi répondre à différents enjeux : une offre de formation plus cohérente et accessible, qui s'ancre dans la durée au service du parcours des personnels de l'académie.

À la rentrée 2022, cette dynamique se traduira par une offre de formation structurée en cycles, un portail d'accès E AFC plus ergonomique et la possibilité de choisir des formations en fonction des besoins individuels et collectifs.

## PROMOUVOIR LA SANTÉ À L'ÉCOLE – OBJECTIF 100% DES ÉCOLES LABELLISÉES « 30'APQ »

### ÉGALITÉ DES CHANCES

Les « 30 minutes d'activités physiques et sportives quotidiennes » ambitionnent de développer la pratique physique et sportive des élèves autant pour répondre à des enjeux de santé publique, tels la lutte contre la sédentarité, que pour contribuer à l'amélioration du climat scolaire dans les cours de récréation et dans les classes. Avec, selon les territoires, près de 50% des écoles déjà labellisées « 30 minutes d'activité physique et sportive », l'académie de Versailles poursuit sa mobilisation pour les déployer dans 100% des écoles d'ici la fin de l'année scolaire. Une journée « grandeur nature » associant aux écoles les partenaires associatifs et des collectivités territoriales, programmée à partir du 5 avril (semaine olympique et paralympique) permettra un premier retour d'expérience sur ce que les écoles auront

## RENFORCER L'ENSEIGNEMENT DES MATHÉMATIQUES

### RÉUSSITE DE CHAQUE ÉLÈVE

Le collège voit en cette rentrée 2022 la continuation du Plan mathématiques, avec la poursuite de l'édition de guides de référence apportant des éclairages didactiques et pédagogiques sur des compétences mathématiques essentielles et de la formation des professeurs, appuyée sur des ressources en ligne sur Eduscol visant à montrer que « les maths, c'est vivant », « les maths, c'est pour toutes et tous » et « les maths, c'est partout ».

Il s'agit de renforcer ainsi le continuum didactique et pédagogique avec le 1<sup>er</sup> degré, d'améliorer les gestes professionnels dans la classe et de mieux cerner les besoins des élèves, de lutter contre les stéréotypes attachés à la discipline et de développer une image vivante et incarnée des mathématiques, d'engager des pratiques motivantes fondées notamment sur la coopération et l'interaction. **Le Plan mathématiques a ainsi pour but de dynamiser l'enseignement des mathématiques au collège afin d'améliorer les performances mathématiques et la culture scientifique des élèves français**, mais aussi de valoriser l'image des mathématiques, en particulier pour inciter les jeunes à s'engager dans des carrières scientifiques.

## VOIE PRO : OBJECTIF JO PARIS 2024

### RÉUSSITE DE CHAQUE ÉLÈVE

**A l'occasion des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024, l'académie de Versailles et le Campus de la Sécurité d'Argenteuil se mobilisent pour développer les compétences des lycéens et étudiants dans les métiers de la sécurité.** L'académie proposera ainsi une Formation Complémentaire d'Initiative Locale (FCIL) « agent de sécurité » au cours de l'année scolaire 2022-2023. Les étudiants ainsi formés pourront remplacer, les agents de sécurité expérimentés mobilisés par ailleurs pour les JO.

Grâce au dispositif « Secure your English », les élèves des filières de la « prévention sécurité » et des « métiers de l'accueil » des lycées professionnels vont bénéficier, de cours et de séminaires pour monter en compétence sur le champ de l'anglais en situation professionnelle.





# 1. UN COLLECTIF DE 102 000 PERSONNELS ENGAGÉS



# 1.1 Améliorer les conditions d'exercice et les parcours des personnels

## À RETENIR

Le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse met en place de nouvelles mesures pour :

- Attirer de nouveaux talents au sein de l'Éducation nationale ;
- Mieux répondre aux aspirations de ses personnels en favorisant leur mobilité et en valorisant leurs compétences ;
- Améliorer les conditions d'exercice des métiers via ses politiques de logement et de déplacements.

## 🕒 ATTIRER LES TALENTS ET DIVERSIFIER LES PROFILS DE RECRUTEMENT

L'académie souhaite attirer à lui tous les talents qui sont intéressés par ses métiers, porteurs de sens et de valeurs. L'objectif recherché est de diversifier les profils, permettant à la fois de recruter des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, mais aussi **d'offrir des secondes carrières attractives pour les personnes qui souhaitent rejoindre l'Éducation nationale.**

Un chantier a ainsi été engagé en vue d'améliorer les règles de reprise des services lors de la nomination (règles dites de classement) pour les personnes ayant exercé auparavant une activité professionnelle dans le secteur privé.

**Une extension de la reprise des services réalisés dans le secteur privé à hauteur des deux tiers de leur durée** est ainsi intervenue en 2022 en faveur des lauréats des troisièmes concours enseignants, des conseillers principaux d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale.

Le chantier relatif à l'amélioration des règles de classement sera poursuivi pour concerner également les lauréats des concours externes et internes.

## 🕒 FAVORISER LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE ET GÉOGRAPHIQUE

Des parcours diversifiés et des compétences reconnues

**Plusieurs mesures ont été prises afin de diversifier les parcours professionnels des personnels déjà en fonction au sein de l'Éducation nationale.**

Ainsi, deux décrets publiés le 20 juin 2022 ont élargi les possibilités de mobilité des professeurs des écoles et des professeurs de lycée professionnel, leur permettant :

- pour les professeurs des écoles, d'exercer leurs fonctions dans les établissements d'enseignement supérieur ;
- pour les professeurs de lycée professionnel, d'exercer en collège, lycée général et technologique et dans des établissements d'enseignement supérieur.

Les mobilités internes sont facilitées et mieux accompagnées.

Les mobilités géographiques prennent également davantage en compte les parcours et compétences des enseignants par le développement des postes à profil, tant au niveau national que dans les académies.

En 2022, pour la deuxième année, un mouvement annuel des personnels techniques et pédagogiques a été organisé en complément des mutations intervenant le reste de l'année. La révision des lignes directrices de gestion a permis une amélioration de cette mobilité en concertation avec les représentants des personnels.

### L'expérimentation de recrutements sur postes à profil (PoP)

#### **Une expérimentation de recrutements sur postes à profil (PoP), à partir d'un vivier national, a été lancée cette année dans le premier degré**

en complément des dispositifs déjà existants, afin de mieux repérer et valoriser les compétences spécifiques répondant à des besoins particuliers. Elle a concerné 244 postes et s'est appuyée sur la publication de fiches de poste sur lesquelles les enseignants motivés ont pu se porter candidats.

Les postes proposés correspondaient à des postes requérant des compétences spécifiques en lien avec le projet d'école, des postes à publics aux besoins spécifiques, ou encore des postes géographiquement isolés.

**70 % des 244 postes proposés ont été pourvus (soit 168) par des enseignants ayant des compétences spécifiques qui, sans ce dispositif, n'auraient pas été mises en valeur par l'institution.**

L'expérimentation menée en 2022 a porté également sur un accroissement du nombre de postes à profil proposés dans le second degré, notamment pour des postes dans des secteurs géographiques isolés que les académies ont des difficultés à pourvoir ou relevant d'enseignements particuliers.

L'expérimentation est poursuivie en 2023.

## © RENFORCER LA POLITIQUE DU LOGEMENT EN FAVEUR DES PERSONNELS

**Depuis 2017, le ministère a délégué des crédits aux académies de Créteil, Versailles, Amiens et Lille ayant permis la réservation de 460 logements sociaux et intermédiaires pour les personnels du ministère.**

Les actions en faveur du logement ont été renforcées ces dernières années. L'abondement des crédits en loi de finances 2022 a permis de développer la politique ministérielle du logement et d'aboutir à la proposition, pour les années à venir, de 400 logements supplémentaires aux personnels.

En outre, la négociation de partenariats nationaux avec des bailleurs présents sur l'ensemble du territoire et la conclusion de conventions académiques vont permettre de mettre à disposition des personnels 200 logements sociaux. Enfin, 200 logements temporaires vont pouvoir être offerts aux personnels stagiaires dans les académies qui en accueillent le plus grand nombre, afin de faciliter leur installation dans le cadre de la rentrée scolaire 2022.

### Préau : pour améliorer la vie quotidienne de tous les personnels

L'association nationale Préau a été créée en 2021 pour améliorer la vie quotidienne de tous les personnels de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, actifs et retraités. Les personnels des deux ministères peuvent adhérer gratuitement à Préau et ainsi bénéficier avec leurs proches (conjointes et enfants), à des tarifs préférentiels, de nombreuses prestations culturelles, de loisirs, sportives et touristiques et d'avantages commerciaux.



## 1.2 Accompagner les professeurs stagiaires

### À RETENIR

Versailles est une académie d'accueil et de formation : chaque année, elle intègre un volume important de professeurs stagiaires, lauréats des concours externes et internes de recrutement du premier et second degré.

Les profils des stagiaires sont divers : ils peuvent être détenteurs d'un master MEEF (métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation) ou d'un autre master ou encore d'une expérience significative d'enseignement. Quels que soient leurs profils, la réforme de la formation initiale, qui se parachève cette année, renforce leur professionnalisation progressive.

### © UN PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ

**L'académie de Versailles possède une forte expérience dans l'accompagnement des nouveaux personnels. Bien accueillir, bien intégrer, bien accompagner et bien former constituent un enjeu majeur.** Tous les stagiaires bénéficient ainsi d'un parcours de formation, opéré par l'Institut supérieur du professorat et de l'éducation (Inspé) de l'académie de Versailles et/ou par l'Ecole académique de la formation continue (EAFC), et organisé autour du triptyque accueil-formation-accompagnement.

#### Le parcours des stagiaires à mi-temps

Les professeurs stagiaires qui ne sont pas titulaires d'un master Meef, sont à mi-temps en établissement et à mi-temps en formation à l'Inspé. **Leur formation en alternance permet un va-et-vient entre leur pratique en responsabilité dans la classe et les séances de formation à l'Inspé de Versailles, de manière à conforter leur expertise disciplinaire, à construire leurs premiers gestes professionnels et à**

**développer des compétences transversales.** Des modules spécifiques "égalité filles/garçons", "laïcité - valeurs de la République" sont également prévus. Les stagiaires sont accompagnés en proximité par des tuteurs académiques.

#### Le parcours des stagiaires à temps pleins

Les stagiaires titulaires d'un master MEEF ou d'une expérience d'enseignement exercent à temps plein et bénéficient d'un crédit de jours de formation. Pour le premier comme pour le second degré, le parcours est conçu et adapté aux besoins des stagiaires.

**Pour les fonctionnaires-stagiaires à temps plein du 1<sup>er</sup> degré, cette année, l'académie expérimente une formation qu'elle pilote en propre avec la possibilité de personnaliser son parcours de formation, qu'il s'agisse de sa durée, du choix de certaines de ses thématiques ; de la possibilité de faire un stage en responsabilité accompagné d'une semaine dans une autre classe et sur un autre site. Une attention toute particulière est portée sur l'accompagnement des professeurs pendant les premières semaines de classe grâce à un suivi en groupe par un formateur dédié ainsi qu'une visite en classe.**



Ce parcours se décline en plusieurs modules permettant de consolider les compétences disciplinaires, didactiques et transversales en lien avec les situations d'enseignement et les pratiques professionnelles des stagiaires (Laïcité-valeurs de la République, égalité filles garçons - école inclusive, ...). Les stagiaires sont accompagnés par un tuteur et bénéficient, selon leurs besoins, d'un accompagnement renforcé.

## © ILLUSTRATIONS ACADÉMIQUES

### Essonne

Un accueil académique institutionnel est organisé pour tous les fonctionnaires stagiaires nouveaux lauréats ou stagiaires en renouvellement affectés dans l'académie de Versailles.

En Essonne, les 243 fonctionnaires stagiaires ont été accueillis dès lundi 29 août sur 6 pôles de formation à distance et ont bénéficié d'un premier temps de formation en visioconférence consacré à l'éthique et la déontologie. Les inspecteurs de l'éducation nationale et les directeurs d'écoles d'application prennent le relais en présentiel pour présenter les grandes lignes de la formation. Les 60 maîtres formateurs présentent les premiers conseils pédagogiques pour réussir la première journée de classe.

Dès le mardi 30 août, un accueil en circonscription a été anticipé pour les fonctionnaires stagiaires nommés à 100% dans nos écoles. Les conseillers pédagogiques présentent les écoles d'affectation et travaillent sur les premières préparations de séances. Un accompagnement de proximité régulier et personnalisé complètera cet accueil tout au long de l'année scolaire avec notamment des formations consacrées à l'enseignement du français, des mathématiques et des valeurs de la République.

### Val d'Oise

Le département du Val d'Oise est précurseur dans l'accompagnement anticipé des stagiaires. La rentrée 2022 ne fera pas exception. L'objectif est notamment de renforcer leur professionnalisation et d'accompagner les parcours spécifiques des stagiaires (professeurs stagiaires à 100%, 50%,...).

Les nouveaux enseignants ont bénéficié de 4 jours de formation fin août où ils ont été accompagnés à l'entrée dans le métier et à la préparation de la rentrée scolaire. Ils auront accès à un parcours Magister spécifique et à un livret d'accueil personnalisé.

Grâce à un partenariat de proximité avec CANOPE, les formations sur des formats hybrides, peuvent se tenir à la Maison de l'Éducation ou par l'intermédiaire de parcours Magister.

Ce plan de formation vise à mettre en œuvre des collectifs apprenants qui permettent l'analyse des pratiques professionnelles et la formation entre les pairs. Ce sont 18 heures de formations adaptées au profil des stagiaires qui jalonnent l'année.

Le numérique, développé activement par l'intermédiaire du dispositif de Territoire Numérique Éducatif, sera un fil rouge et présent à tous les échelons de la formation des nouveaux personnels.

Enfin, les formateurs qui encadrent les stagiaires sont eux-mêmes accompagnés grâce à des dispositifs de formation qui leur sont propres : accompagnement des néo-formateurs, séminaire sur les innovations pédagogiques, formation à Magister, journées thématiques des groupes départementaux, accès à l'espace collaboratif des formateurs du Val d'Oise.



## 1.3 Accompagner les professeurs contractuels

### À RETENIR

L'académie de Versailles construit, au fil des années, un véritable parcours d'accompagnement pour les professeurs contractuels, afin de leur permettre d'exercer leur mission dans les meilleures conditions.

Mise en place d'un tuteur, parcours de formation en présentiel et via l'Ecole académique de la formation continue, chaque nouveau professeur profitera d'un accompagnement répondant à ses besoins et attentes.

### © UNE RECONVERSION AU SERVICE DES ÉLÈVES DE L'ACADÉMIE

**De nombreuses personnes ont fait le choix de rejoindre cette année l'académie de Versailles pour devenir professeurs contractuels.**

Qu'il s'agisse d'étudiants ou de professionnels souhaitant s'ouvrir à une seconde carrière, ces nouveaux personnels de l'académie sont issus de disciplines, de spécialités, de domaines ou de champs de métiers très divers ; leurs parcours sont ainsi multiples et leurs profils très différents.

Cette diversité est une chance pour l'académie de Versailles qui a à cœur d'accueillir, d'intégrer et de former l'ensemble de ses équipes aux enjeux éducatifs qui rassemblent et fédèrent un collectif professionnel engagé.

**Tous ces nouveaux professeurs ont de fait choisi de transmettre, d'enseigner aux élèves de l'académie, pour exercer un métier essentiel et qui a du sens.**

### © UN ACCOMPAGNEMENT SUR LE TEMPS LONG

Premier employeur d'Ile-de-France, l'académie de Versailles possède une véritable expérience dans l'accueil des nouveaux personnels. Bien accueillir, bien intégrer, bien accompagner et bien former constituent un enjeu majeur pour notre territoire. **Les professeurs contractuels vont bénéficier de parcours académiques de formation conçus et mis en oeuvre par la toute nouvelle Ecole académique de la formation continue.** Ce parcours de formation est accessible via le portail EAFC : <https://www.ac-versailles.fr/efac>

Cette année, tous les professeurs contractuels recrutés depuis janvier 2022 bénéficieront au mois d'août de quatre jours de formation pour renforcer leurs compétences disciplinaires et transversales.

**Ils seront accompagnés au plus près par des inspecteurs et des formateurs expérimentés afin de construire leurs premières séances et séquences de travail.**

L'accompagnement des professeurs contractuels de collège et de lycée se

déclinera au plus près de leurs besoins et de leur contexte d'enseignement par l'entremise d'un pair expérimenté, missionné auprès d'eux comme tuteur. Ce tuteur leur fera bénéficier de son expertise et de son expérience, de sa bienveillance et son objectivité, pour guider leurs premiers pas dans le métier et les accompagner dans la prise en mains de leurs classes ainsi que la conception de leurs cours, de manière autonome, réfléchie et efficace.

**En outre, pour la première fois, les professeurs contractuels des écoles, bénéficieront, comme leurs collègues professeurs contractuels des collèges et des lycées, d'un tuteur en école, pendant au moins deux mois, afin de pouvoir bénéficier de l'expérience et de l'aide d'un pair choisi pour ses compétences pédagogiques et relationnelles.**

Enfin, l'académie proposera aux professeurs qui auront l'ancienneté requise et qui souhaiteront devenir titulaires une préparation au concours interne afin d'augmenter leurs chances de réussite.

## ©ILLUSTRATION ACADÉMIQUE

### Essonne

Le département de l'Essonne se mobilise pour le recrutement, la formation et l'accompagnement des professeurs des écoles contractuels.

170 personnes ont été recrutées lors des journées dédiées dans le courant du mois de juin. Ces futurs professeurs contractuels rejoindront dès la prochaine rentrée scolaire les 9 000 enseignants titulaires, permettant ainsi d'accompagner tous nos élèves dans chaque classe.

Leur formation et leur accompagnement constituent la priorité du département et tous les formateurs sont d'ores et déjà engagés pour relever ce défi. Les professeurs des écoles contractuels ont été accueillis par 25 conseillers pédagogiques au sein de 6 pôles de formation lors d'une première session de formation à partir du 25 août, afin de préparer la prise en responsabilité de leur classe à la rentrée.

Cinq modules de formation viendront compléter ce premier temps pendant l'année scolaire, assurant à ces nouveaux personnels une formation et un accompagnement de qualité. Une préparation au concours de recrutement de professeurs des écoles sera également proposée à ceux qui souhaiteront s'engager durablement au service de la réussite de nos élèves.

## 1.4 Mieux former tous les personnels

### À RETENIR

L'Ecole académique de la formation continue (EAFC) a été inaugurée en mai 2022. Ecole de la formation de l'ensemble des 102 000 personnels de l'académie, elle s'inscrit dans la très forte ambition pour la formation que porte notre académie.

Elle favorise la transformation de la formation pour tous, avec des changements très concrets pour la rentrée 2022.

### © POURQUOI UNE ECOLE ACADÉMIQUE DE LA FORMATION CONTINUE ?

**Née des engagements du Grenelle de l'Éducation**, levier de mise en œuvre du schéma directeur de la formation continue 2022-2025, **l'EAFC s'inscrit dans la stratégie académique de formation, au service du projet académique et des transformations de la feuille de route RH.**

Elle porte un projet global de formation pour améliorer les apprentissages, les acquis et les résultats au service des élèves, réduire les inégalités scolaires à toutes les échelles et favoriser le développement professionnel des personnels.

### © QUELLES SONT LES TRANSFORMATIONS DE LA FORMATION AVEC L'EAFC ?

Une offre de formation repensée, structurée en parcours, plus cohérente et plus lisible pour l'ensemble des personnels de l'académie, à tous les segments de la carrière. **Les parcours de formation visent à engager en formation dans la durée, en fonction des besoins de chacun.** Le plus souvent multimodaux et progressifs, ils peuvent être certifiants, catégoriels ou inter-catégoriels et articuler compétences métiers et transversales.

**C'est au total, 450 parcours de formation qui seront proposés à la rentrée 2022 composés de plus de 2 700**

**modules accessibles. L'académie souhaite ainsi renforcer la participation grâce à une**

#### L'EAFC a pour objectifs de :

- Renforcer le pilotage académique de la formation, en réunissant les acteurs stratégiques de la formation.
- Structurer, enrichir, rendre cohérente et lisible l'offre de formation continue ;
- Renforcer les moyens de la formation continue, par une organisation plus efficace, une mobilisation coordonnée de tous les acteurs, une communication renforcée ;
- Permettre à tous les personnels de bénéficier d'une formation continue ambitieuse, de qualité, en proximité et au service de leur développement professionnel.

## offre de formation plus attractive et plus accessible.

Une offre de formation plus accessible avec le portail EAFC qui centralise l'accès aux informations pour l'ensemble des personnels. Ils y trouvent : l'actualité de la formation, l'accès aux formations à inscription individuelle par cycle, l'accès aux formations collectives (FIL), les dispositifs en autoformation et l'offre de service EAFC.

Une équipe au service de l'ensemble des personnels. Sous pilotage de l'équipe de direction, une équipe d'ingénieurs de formation et de gestionnaire accompagnent au quotidien les pilotes, les formateurs et les personnels dans la conception et la mise en œuvre des formations.

Ce sont ainsi, plus de 70 ingénieurs de formations et gestionnaires répartis sur l'ensemble de l'académie qui accompagneront les personnels dans la construction de leur parcours de formation.

**L'EAFC pourra compter sur plus de 1500 formateurs dont notamment 300 formateurs permanents et 150 intervenants issus du monde universitaire.**

Un réseau de lieux de formation, maillant le territoire, permettra de rendre accessible les formations en présentiel au plus grand nombre. L'EAFC profitera également d'un lieu emblématique, Marly-le-Roi, pour accueillir et former l'ensemble des personnels le désirant.

### L'EAFC, un lieu de formation :

- Ouvert à tous les personnels de l'académie de Versailles, fonctionnaires comme contractuels.
- Pensé pour favoriser le partage d'expériences et de connaissances.

## © QUELS SONT LES CHANGEMENTS CONCRETS AVEC L'EAFC À LA RENTRÉE 2022 ?

A la rentrée 2022, l'installation d'une nouvelle application de mise en œuvre des formations, SOFIA FMO, facilitera la mise en œuvre et la participation aux formations.

Les personnels pourront :

- **S'abonner à l'offre de formation individuelle par le portail EAFC.** Ils manifestent ainsi leur intérêt pour une formation, intérêt qu'ils confirmeront en se préinscrivant quand les dates et lieux seront connus ;
- **S'abonner au fil de l'eau pendant l'année scolaire aux formations, en fonction de leurs besoins.** C'est la fin de la campagne annuelle d'inscription ;
- **Suivre la mise en œuvre de leur formation** (prendre connaissance de l'avis de leur supérieur hiérarchique, accéder à un calendrier unique de leurs formations, avoir la possibilité de covoiturer pour se rendre à la formation, contacter le formateur...)

### FOCUS ACADÉMIQUE

A la rentrée 2022, l'académie de Versailles accompagne dans 22 collèges des Yvelines le déploiement du projet E-SY. Ce projet en partenariat avec le département et piloté notamment par l'EAFC permet d'accompagner les enseignants aux gestes techniques liés aux équipements techniques. Les formations proposées seront ancrées au sein des territoires au service des besoins des enseignants. Cette première vague d'établissements préfigure le déploiement du projet à l'ensemble des collèges des Yvelines jusqu'en 2025.



# 1.5 Accompagner les personnels au quotidien

## À RETENIR

L'académie de Versailles déploie une politique de ressources humaines tournée vers l'accompagnement de ses personnels avec comme objectif de les libérer au maximum des contraintes administratives et d'offrir à chacun un parcours professionnel permettant son bien-être.

Un an après le lancement de cette nouvelle politique, des changements concrets sont intervenus dans la modernisation des services, le suivi des personnels et la qualité de vie au travail.

### © NUMÉRISER ET SIMPLIFIER LES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES

Grâce à l'espace numérique Colibris mis en place depuis le printemps 2021, ce sont plus de 50 démarches administratives qui sont 100% dématérialisées au service d'une réduction de l'attente des personnels. L'application mobile (E-Colibris), téléchargée plus de 10 000 fois dans l'académie depuis son lancement permet aux personnels de suivre l'avancée de leurs démarches. Pour l'année 2022/2023, chaque agent aura accès à un dossier numérique unique lui donnant accès à l'ensemble de ses pièces justificatives.

Afin de prolonger le portail numérique Colibris, le projet « Colibris+ » ambitionne de créer un véritable « casier numérique de l'agent ». Ainsi, chaque agent pourra accéder à ses données stockées de manière sécurisée, à une automatisation des tâches administratives chronophages et à un circuit de validation comprenant notamment une fonction de parapheur électronique.

Ces projets conduisent les services à engager d'importantes revues de processus pour les simplifier avant numérisation et

permettra à l'académie de se positionner comme une académie « zéro papier ».

La numérisation des démarches et des dossiers permet d'accroître les fonctions d'appui et de conseil des personnels RH de l'académie. Le maillage territorial des conseillers RH de proximité sera ainsi renforcé pour aller au-delà des 20 000 entretiens individuels programmés.

### © AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

L'académie de Versailles expérimente le nouveau baromètre du bien-être au travail mis au point par le ministère. Un travail de fond a été mené avec l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail pour la préparation d'un plan d'action adapté. Outre une attention particulière à l'amélioration des espaces de travail, l'académie renforce son Service d'Aide de Prévention et d'Accompagnement des Personnels. Ce renforcement passe notamment par le recrutement d'un ergonomiste, de conseillers préventions et de psychologues du travail. L'objectif affiché étant d'offrir les meilleures conditions de travail possible aux personnels de l'académie.

**La qualité de vie au travail passant également par l'espace dans lequel les missions sont accomplies, l'académie a créé une cellule académique « Bâti Scolaire » afin de travailler avec les**

**collectivités locales sur les meilleures pratiques en termes d'organisation des espaces scolaires.** Ces éléments seront pris en compte dans les cahiers des charges des futures constructions ou réhabilitations.

## © ILLUSTRATIONS ACADÉMIQUES

### Yvelines

La DSDEN des Yvelines a accéléré son processus de dématérialisation des démarches administratives avec Colibris. Les gestionnaires, déjà convaincus de l'intérêt de cette mutation après avoir expérimenté « Démarches simplifiées », ont permis le développement rapide d'une dizaine de démarches dans le domaine des ressources humaines. Celles relatives à la mobilité et la formation des enseignants ont déjà permis le traitement de plusieurs centaines de demandes.

Le temps dégagé par une gestion rendue plus efficace a été profitable aux usagers qui bénéficient maintenant d'un meilleur accompagnement. Les délais de traitement des dossiers ont été réduits et la transmission des informations entre les différents intervenants a été fiabilisée. Ce sont déjà plusieurs dizaines de démarches qui sont actuellement en cours de développement et qui verront le jour au cours de l'année prochaine.

### Essonne

Dans le cadre de la stratégie académique de transformation des ressources humaines, le département de l'Essonne s'est porté volontaire pour traduire techniquement dans l'application Colibris le fruit des réflexions du groupe académique chargé de concevoir la

démarche « Cumul d'activités ». Cette démarche transverse concernera tous types de personnels (enseignants du 1<sup>er</sup> ou du 2<sup>nd</sup> degrés, personnels administratifs, AESH ...). Le processus de construction de la démarche a par ailleurs constitué une opportunité de moderniser et d'harmoniser d'autres processus.

Un cycle d'échanges avec les services du département a permis de recenser des besoins d'évolution qui pourraient faire l'objet de nouvelles démarches dématérialisées. Ont par exemple été envisagées l'élaboration de démarches pour les demandes de projets d'accueil individualisés, de plans d'accompagnement personnalisés et les demandes d'aménagement d'épreuves pour les élèves ainsi que pour des formulaires de congés et d'absences des enseignants. Au-delà du seul outil Colibris, ces échanges ont également été l'occasion d'envisager des évolutions d'applications existantes comme le développement d'une fonctionnalité MIMOSA pour le traitement des absences dans le 1<sup>er</sup> degré ou de nouvelles applications, notamment autour de l'affectation des élèves.

Des référents modernisation au sein des services sont en cours d'identification. Ils seront chargés de faciliter l'interface technique/métier indispensable au succès d'une démarche Colibris et de mettre en place les outils pour permettre à chaque agent de s'approprier ces démarches et d'accompagner au mieux l'utilisateur dans ce nouvel environnement.

## 1.6 Offrir un cadre de travail protecteur

### À RETENIR

L'académie de Versailles s'engage résolument dans la poursuite du développement des mesures de protection et d'accompagnement des personnels en renforçant l'accompagnement au plus proche des personnels par les services des Ressources Humaines, la mise en place de mesure pour renforcer l'appui médico-social et une attention particulière sur la protection juridique de nos personnels.

### © UNE POLITIQUE RH DE PROXIMITÉ

La politique RH de proximité est un dispositif national, décliné au niveau académique et départemental, destiné à apporter quasiment en temps réel les réponses de premier niveau aux demandes faites, via la plateforme "PROXIRH", par les agents de l'Éducation Nationale, concernant quatre domaines de la RH (projet d'évolution professionnelle, besoin en formation, médiation en situation de travail et conseil et soutien dans la pratique professionnelle).

**En complément des effectifs situés au rectorat pour l'ensemble de l'académie de Versailles, chaque département possède son réseau de conseillers RH de proximité, issus d'horizons divers et qui répondent aux demandes au niveau des bassins.**

### © INVESTIR DANS L'ACCOMPAGNEMENT MÉDICO-SOCIAL

Une convention entre les Cellules d'Urgence Médico Psychologiques et l'Éducation nationale est d'ores et déjà mise en place dans les Yvelines, et sera étendue à toute l'académie en 2022-2023, pour des interventions en cas d'événements collectifs majeurs à potentiel traumatique et pour des formations sur ces sujets.

**Un partenariat mis en place avec la MGEN permet des formations de haut niveau pour 28 personnels écoutants et médico sociaux sur les sujets de gestion post traumatique et de résilience.**

Un numéro vert disponible pour les personnels à partir de la rentrée 2022 afin de les accompagner dans des situations médico-sociales négatives : violences sexistes et sexuelles, harcèlement, protection et accompagnement RH.

### © LA PROTECTION JURIDIQUE DES FONCTIONNAIRES

Les fonctionnaires bénéficient d'une protection juridique organisée par l'employeur public dont ils dépendent contre les attaques (agressions, menaces, outrages)



qui seraient dirigées à leur égard, en raison de leur fonction

**Le recrutement d'un chargé de mission « Protection fonctionnelle et suivi Ressources Humaines », auprès du Directeur des Ressources Humaines et du directeur de cabinet de la rectrice, pour répondre au besoin d'un guichet unique et d'une personne qui puisse inscrire son action dans le temps, en coordination avec l'ensemble des services, les DSDEN et les autres académies.**

## © ILLUSTRATIONS ACADÉMIQUES

### Yvelines

La politique de ressources humaines de proximité.

Le département des Yvelines a un réseau de dix conseillers RH de proximité qui viennent d'horizons très différents (Chefs d'établissement, gestionnaires, conseillers pédagogiques de circonscription, conseiller mobilité carrière...) et se partagent les demandes réparties par bassin.

Celles-ci, dans le 78, concernent principalement les besoins en évolution professionnelle (135 demandes sur 147 pour 2021/2022). Le premier degré représente 42 % des demandes, à quasi égalité avec le second degré (44%).

Le dispositif est amené à se développer dans un avenir très proche, suite à une campagne de communication importante qui se fera en 2022/2023.

### La Protection juridique des fonctionnaires

Dans le département des Yvelines, après une année scolaire 2020/2021 particulièrement marquée par une forte augmentation des demandes de protection juridique (147 demandes), l'année scolaire 2021/2022 se termine à un niveau comparable aux années antérieures (63 demandes au 1<sup>er</sup> juillet).

Les principales causes avancées concernent les relations enseignants/élèves/familles (menaces, harcèlement, agressions verbales et physiques).

## 1.7 L'innovation au cœur du projet académique

### À RETENIR

Depuis quelques années maintenant l'académie de Versailles a concentré ses efforts pour déployer le plus largement possible la culture de la transformation, de l'innovation et du projet, comme levier puissant d'amélioration des performances de ses personnels au service de la réussite des élèves.

### © LE LAB : NOUVELLE ÉTAPE

Inauguré en mai 2022, le Lab est un véritable atout pour mener de nombreux projets à terme et amplifier leur dynamique et celle du grand projet de Campus Lesseps. Le nouveau Lab permet en effet de **tracer de nouvelles perspectives** et propose, au-delà du lieu, une **offre complète de services et d'évènements, allant de la prospective sur les enjeux éducatifs du territoire à l'accompagnement et l'incubation de projets innovants.**

Le Lab Versailles est un lieu, ancré au cœur du rectorat, de près de 100 m<sup>2</sup>, à l'architecture soignée et ouvert sur l'extérieur, proposant :

- Une salle de réunion plénière pouvant accueillir 30 personnes,
- Un studio d'enregistrement,
- 5 petits boxes pour prolonger les travaux en petits groupes de 3 à 6 personnes
- Un espace de travail partagé pour l'équipe et les porteurs de projets incubés
- Un mobilier totalement modulaire et un grand écran tactile équipé pour la visioconférence.

Et il a pour vocation de jouer le rôle de tête de réseau, de « navire amiral », d'une multitude de Learning Labs ou Fab Labs qui sont mis

en place depuis quelques années, avec le soutien des collectivités, partout sur le territoire académique au sein des établissements.

Le Lab Versailles, c'est aussi une équipe aux compétences pluridisciplinaires, composée de membres de différents services (DANE, DSI, CARDIE, CAAEE, Communication, EAFC, Inspections, Transformation, Mission Académique de l'Encadrement, Cellule bâti scolaire) dédiés à l'innovation dans toutes ses dimensions : pédagogique, service aux usagers, numérique, sociale.

### © LA TRANSFORMATION, LEITMOTIV DE L'ACADÉMIE DE VERSAILLES

L'académie de Versailles concentre ses efforts depuis plusieurs années au déploiement le plus large possible de la **culture de la transformation, de l'innovation et du projet comme levier puissant d'amélioration des performances de nos élèves.**

## UNE OFFRE DE SERVICES POUR TOUS NOS PERSONNELS SUR 3 AXES :

### Accompagner des projets

- Un dispositif d'incubation avec possibilité d'héberger une ou deux journées par semaine un porteur de projet et de lui permettre de bénéficier de l'appui de l'ensemble des membres de l'équipe.
- Des sessions dites « d'accélération », sous un format hackathon.
- Des sessions individuelles de coaching.

### Faire émerger des idées :

- Résoudre les points de blocages en mobilisant d'autres professionnels de l'académie au cours de séances d'idéation.
- Organiser des panels d'usagers pour mieux comprendre leurs attentes et proposer grâce notamment au « design thinking » les solutions les plus adaptées.

### Diffuser et partager la culture de l'innovation :

- S'appuyer sur des partages d'expérience, lors de courtes sessions de présentation des projets, pour mettre en valeur des inspirations venant d'autres administrations ou systèmes éducatifs.
- Un projet de médiathèque numérique sera proposé pour avoir accès à des fiches et des capsules vidéo inspirantes sur les projets innovants de l'académie.

Les projets menés par l'académie de Versailles sont divers :

- Le projet académique « Apprendre, s'épanouir, se transformer », lancé début 2021, centré autour de la notion de marqueur, permet de mettre en avant les plus beaux projets et de construire collectivement des solutions adaptées pour chacun d'entre eux.
- La nouvelle cellule « bâti scolaire », créée au début de l'année 2022, afin de construire avec l'ensemble des acteurs concernés des espaces scolaires innovants et modernes, moteurs de transformation des pratiques pédagogiques comme les

Campus des métiers et qualification ou le nouveau collège de Mantes.

La feuille de route RH, qui depuis quelques mois et suite au Grenelle de l'Éducation, met en action tant les acteurs administratifs que pédagogiques afin de mieux attirer et conserver les talents grâce au développement d'une toute nouvelle « marque employeur ».


## © UN NOUVEAU CAMPUS AU SERVICE DE L'INNOVATION

Parallèlement à ces différentes orientations et ces chantiers au long cours, **la dynamique engagée dans le cadre du projet « Campus Lesseps », de reconstruction du rectorat d'ici 2027**, a conduit l'académie, au cours des derniers mois, à imaginer ce que pourrait être ses services académiques d'ici cinq ans :

- Un lieu ouvert et collectif,
- Une vitrine de la transformation des services,
- Un catalyseur de la prospective et de l'innovation du système éducatif.

Le Lab offrira un lieu et des outils au service des personnels de l'académie:

- « Les midis du numérique » pour présenter dans des formats courts, en ligne, les outils numériques.
- Des ateliers de revues de processus et de dématérialisation des démarches administratives.
- L'organisation de Fabs Labs éphémères, mis en place conjointement sur tout le territoire académique pour construire avec les acteurs de terrain des solutions aux défis rencontrés.
- Un studio d'enregistrement et un matériel de captation vidéo de très haute définition permettront à tous les acteurs académiques de proposer des webinaires et des masterclass de qualité, à destination de l'ensemble des personnels de l'académie et des élèves.



## 1.8 S'engager pour l'égalité professionnelle et la diversité

### À RETENIR

L'académie de Versailles est pleinement engagée depuis 2017 dans la promotion de l'égalité professionnelle, la lutte contre les discriminations et la diversité et vient d'obtenir conjointement les deux labels « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité », après un audit, par l'AFNOR.

### © UNE DOUBLE LABELLISATION AFNOR

**Les labels « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité » sont délivrés sur proposition de deux commissions spécialisées et composées de représentants de l'État et de représentants d'employeurs et de salariés.**

Ils reconnaissent l'engagement de l'académie à travers des politiques en faveur de l'égalités femmes/hommes et pour la prévention de toutes les discriminations.

Un plan national d'action est déployé sur l'ensemble du territoire national. Les audits AFNOR ont concerné un périmètre pilote, l'académie de Versailles en fait partie. Les labels sont attribués pour 4 ans et font l'objet d'audit tous les deux ans, dans une logique d'amélioration continue.

### © DES DISPOSITIFS AU CŒUR DU PROJET ACADÉMIQUE

Cette mobilisation, forte et essentielle pour le vivre-ensemble, est aussi prolongée pour l'ensemble des personnels de l'académie, à travers le second volet du plan « Il, elle, on » : pour l'égalité professionnelle les femmes et les hommes.

Traduisant la volonté de porter fortement ces sujets, ces dispositifs s'inscrivent également

pleinement dans le projet académique 2021-2024 et dans la feuille de route de transformation de nos ressources humaines. En effet, ce plan d'action a fait l'objet d'une concertation très soutenue avec les organisations syndicales afin de répondre aux réalités de tous et doit ainsi inscrire durablement l'égalité professionnelle dans notre politique de ressources humaines.

#### Des actions concrètes pour l'égalité et la diversité :

- **La mise en place d'une cellule d'écoute anti-discrimination, harcèlement et violences sexistes et sexuelles au sein du service académique de prévention et d'accompagnement des personnels (SAPAP).** À ce jour, plus de 100 agentes et agents ont sollicité cette cellule d'écoute.
- **Un guide de recrutement « recruter, accueillir et intégrer sans discriminer »,** élaboré au sein de l'académie et diffusé au niveau national.
- **Un évènement de sensibilisation à l'égalité professionnelle** à l'occasion de la journée dédiée aux droits des femmes.
- **Des formations sur la thématique « promouvoir la diversité, égalité professionnelle et lutte contre les discriminations »** à destination des personnels d'encadrement, managers d'équipe, membres de jurys de concours ou d'examen et membres des instances représentatives du personnel.





## 2. POUR LA RÉUSSITE DE CHAQUE ÉLÈVE





## 2.1 Mettre l'accent sur la maîtrise des fondamentaux

### À RETENIR

La maîtrise des savoirs fondamentaux, à chaque étape du parcours des élèves, est constitutive de leur réussite : la compréhension de l'écrit, l'expression écrite et orale, le calcul, la résolution de problèmes engagent des compétences qui irriguent l'ensemble des apprentissages disciplinaires.

En ce sens, elle participe à des politiques de réduction des inégalités. De l'école maternelle au lycée, l'académie se mobilise pour la garantir auprès de l'ensemble des élèves.

### 🕒 PRÉPARER L'ENTRÉE EN CLASSE DE 6<sup>ème</sup>

**Les cinq années écoulées ont vu l'accompagnement fort des différentes mesures nationales :** installation et exploitation des évaluations repères de CP et de CE1, notamment dans le cadre des conseils de maîtres et conseils de cycle ; formation des professeurs ayant une classe dédoublée en responsabilité afin d'adapter ses gestes professionnels à cette configuration de classe ; **mise en œuvre volontariste des plans français et mathématiques** pour assurer à près de 30% des professeurs des écoles de bénéficier, pendant un an, d'une formation renforcée et en petits groupes en mathématiques comme en français.

**Depuis le printemps dernier, l'académie a engagé un vaste plan « évaluations 6<sup>ème</sup> » auprès des inspecteurs de l'éducation nationale et des chefs d'établissement.** Son objectif : permettre à chaque cadre de se doter d'une méthodologie d'analyse qualitative des résultats aux évaluations de 6<sup>ème</sup> et de disposer des outils de communication adéquats auprès des équipes

enseignantes et des familles. Un premier regroupement par département a eu lieu au printemps ; un deuxième est programmé pendant la première quinzaine d'octobre.

### 🕒 DÉVELOPPER LA CULTURE PROFESSIONNELLE DES COMPÉTENCES

**La construction et la consolidation des compétences,** l'engagement et la motivation dans les apprentissages, la relation entre le travail dans la classe et hors la classe, **l'affirmation d'une ambition scolaire émancipée des déterminismes sociaux et des représentations genrées** constituent des lignes de force dans l'acquisition et la maîtrise des savoirs fondamentaux.

L'accueil des élèves en seconde et la première séquence d'accompagnement personnalisé dont ils bénéficient revêtent à cet égard une importance stratégique pour leur donner ou redonner confiance, susciter leur envie et leur détermination à l'orée de leur parcours de lycéen.



A cette fin, l'académie souhaite mobiliser les équipes pédagogiques autour de leviers déterminants pour apporter une action concertée autour d'enjeux partagés en lettres et en mathématiques et de compétences transversales: **construire et développer les compétences d'expression orale; construire et développer les compétences psycho-sociales; faire vivre et développer l'égalité filles-garçons...**

Douze lycées répartis sur les quatre départements de l'académie bénéficieront d'un accompagnement étroit des corps d'inspection des deux disciplines auprès des équipes concernées, afin de mesurer l'effet de cette stratégie d'accompagnement renforcé et d'impulser ou de renforcer les dynamiques territoriales entre collèges et lycées autour de la progressivité des apprentissages, des points d'attention récurrents en termes de résultats, du degré de motivation et d'engagement des élèves.

## © ILLUSTRATION ACADÉMIQUE

### Hauts-de-Seine

L'évolution des pratiques des professeurs des écoles enseignant en GS, CP ou CE1 constitue une démarche globale de circonscription.

Tout d'abord, une formation de tous les futurs enseignants de GS dédoublés ainsi que des PE nouvellement nommés en CP et CE1 dédoublés, a été menée afin de rappeler les enjeux et les objectifs des dispositifs et aiguiser le regard en amont d'un accompagnement de terrain.

Ensuite, il convient de développer la réflexion en équipe. Pour cela, suivant une trame commune en circonscription, chaque équipe de professeurs rédige un projet pédagogique spécifique pour chaque niveau concerné par la mesure : GS,CP et CE1.

Enfin, l'accompagnement des classes est réalisé par l'équipe de circonscription selon des priorités par niveau. Ainsi en GS, l'aménagement des espaces questionne les apprentissages dans les différents espaces de la classe en s'attachant à élaborer une progression.

*En CP et CE1, il s'agira de centrer la réflexion sur la production d'écrits mais aussi sur l'accompagnement des élèves dans l'autonomie d'apprentissage.*



## 2.2 Faire société : la transmission des valeurs de la République

### À RETENIR

L'académie de Versailles s'engage dans l'accompagnement et la formation de ses personnels et de ses élèves pour renforcer la cohésion et le vivre ensemble. Que ce soit à travers le partage des valeurs de la République ou au sein des sessions du Service National Universel (SNU), une attention particulière est mise sur la capacité de l'académie à faire société.

### ◎ CONFORTER LES VALEURS DE LA RÉPUBLIQUE ET LA LAÏCITÉ

Depuis 2018, l'académie s'est dotée d'une équipe Valeurs de la République qui vient en aide aux personnels et établissements rencontrant des atteintes à la laïcité. Ce soutien, complémentaire des efforts conséquents de formation réalisés ces dernières années, permet d'agir plus efficacement face aux situations vécues.

La rentrée 2022 verra se poursuivre le déploiement du plan de formation Laïcité/Valeurs de la République à destination de l'ensemble des personnels de l'académie. Sa conception en parcours modulables répond à une double logique de renforcement d'une culture commune et de prise en compte des situations dans les territoires de proximité. Appuyés sur un parcours Magistère, les modules permettent de compléter la maîtrise des éléments de cadrage juridique par l'étude de cas pratiques et de répondre à des demandes plus ciblées en fonction des publics formés. **La formation des entrants dans le métier mobilisera particulièrement l'équipe des formateurs Valeurs de la République/laïcité.**

### ◎ FAIRE SOCIÉTÉ : LE SERVICE NATIONAL UNIVERSEL

Depuis 2018, 3 900 lycéens de l'académie de Versailles se sont portés volontaires pour effectuer un séjour de Service National Universel. Le SNU s'adresse aux lycéens français volontaires qui viennent de tous les territoires de la République pour faire cohésion autour des valeurs communes.

#### Un séjour de cohésion

D'une durée de 2 semaines, il vise à accroître la cohésion par le brassage social et territorial d'une même classe d'âge. 2 872 lycéens de l'académie ont ainsi pu partager sur 3 sessions (février, juin et juillet), une vie collective au sein d'un centre accueillant environ 200 jeunes pendant 2 semaines dans un département différent du leur. Ce fut l'occasion unique de créer des liens nouveaux, de développer une culture de l'engagement et d'affirmer leur place dans la société tout en découvrant un nouveau territoire.

#### Une mission d'intérêt général

Une fois le séjour de cohésion réalisé, les volontaires doivent effectuer une mission d'intérêt général (84 heures). Les missions leur sont présentées et sont préparées dans le module « Découverte de l'engagement » dès le séjour de cohésion. Ils peuvent également

imaginer un projet collectif. Ces missions visent à développer la culture de l'engagement ainsi qu'à renforcer la responsabilité et l'autonomie des jeunes.

## L'engagement

**Cet engagement volontaire s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans, et dure de 3 mois à 1 an et concerne l'ensemble des thématiques en faveur de l'intérêt général** : la culture, la solidarité, la citoyenneté, l'éducation, la santé, le sport, l'action internationale, la défense, la sécurité ... Il reconnaît et valorise l'ensemble des dispositifs et formes d'engagement proposés aux jeunes.

## © ILLUSTRATIONS ACADÉMIQUES

### Hauts-de-Seine

Dans les Hauts-de-Seine, 500 enseignants, soit pratiquement un par école, ont bénéficié d'un parcours de formation sur la laïcité et les valeurs de la République. Ce parcours a pu être mené par les 10 formateurs académiques présents sur le département et formés au niveau national par le ministère de l'Éducation nationale. Les enseignants ont donc pu recevoir des apports théoriques sur la notion de laïcité et sur les valeurs républicaines que ce principe permet et protège. Une culture professionnelle commune sur ces sujets est ainsi en train de se construire.

Les enjeux de la mission éducative des professeurs ont été mis en avant pour qu'une communication explicite soit assurée auprès des parents et que des séances concrètes soient mises en œuvre dans la classe. Les enseignants ont ainsi pu témoigner de leur mise en œuvre sur des murs numériques en vue d'une mutualisation entre professeurs formés mais aussi d'une diffusion interne entre professeurs dans chaque école. La formation a également abordé les réponses à apporter aux atteintes au principe de laïcité et aux valeurs de la République. Les enseignants ont pu s'approprier une méthodologie d'analyse et de dialogue et des repères juridiques présents dans le vademécum sur la laïcité à l'école, outil national de référence.

*Au niveau académique, à la rentrée 2022, ce sont 30 % d'enseignants d'une circonscription qui seront formés pour atteindre notre cible de 100% en 2025.*

### Essonne

Le Service National Universel 2022 s'est adressé aux jeunes Français âgés de 15 à 17 ans qui souhaitent participer à la construction d'une société de l'engagement bâtie autour de la cohésion nationale. Il vise quatre objectifs :

- faire vivre les valeurs républicaines,
- renforcer la cohésion nationale,
- développer une culture de l'engagement,
- accompagner l'insertion sociale et professionnelle.

Le SNU est une opportunité de vie collective pour créer des liens nouveaux, apprendre la vie en communauté, développer une culture de l'engagement et ainsi affirmer sa place dans la société.

Ce projet de l'engagement et de l'émancipation » pour les lycéens (scolaires et apprentis) se décline en trois phases :

- le séjour de cohésion de 12 jours ;
- la mission d'intérêt général : 84 heures réparties tout au long de l'année ou ramassées sur une période estivale au service de l'intérêt général au sein d'une association ou d'une structure institutionnelle ;
- le volontariat : cette phase est destinée aux jeunes de plus de 18 ans qui souhaitent s'investir dans une démarche de volontariat (service civique, corps européen de solidarité...).

*Pour la session 2022, trois périodes de séjour de cohésion ont été proposées en Essonne :*

- du 13 au 25 février 2022 pour 82 jeunes présents ;
- du 12 au 24 juin 2022 : accueil de 305 jeunes ;
- du 3 au 15 juillet 2022 : accueil de 305 jeunes.

*Ce dispositif a vocation à s'amplifier en 2023 avec un doublement des effectifs.*



## 2.3 Renforcer les relations entre l'école et les entreprises

### À RETENIR

L'académie de Versailles a pour ambition de renforcer et valoriser les liens entre les établissements et les différents acteurs du milieu économique (entreprises et organisations professionnelles, territoriales ou associatives) de manière durable, pour une meilleure orientation et insertion professionnelle des élèves.

La structuration de la relation École-entreprises doit permettre aux entreprises, aux côtés des acteurs institutionnels et des familles, d'informer les jeunes sur les métiers, de déconstruire certains préjugés, d'échanger autour des compétences actuelles et futures, de faire naître l'esprit d'entreprendre.

### ◎ LES CAMPUS DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

**La dynamique des Campus des métiers et des qualifications (CMQ) facilite l'insertion des jeunes dans l'emploi** en recherchant les synergies entre lycées professionnels et polyvalents, centres de formation des apprentis, organismes de formation, établissements d'enseignement supérieur, laboratoires de recherche, collectivités territoriales et entreprises.

**L'académie de Versailles porte, pour la Région Ile-de-France, 4 campus construits autour de secteurs d'activité d'excellence correspondant à un enjeu économique fort soutenu par la collectivité et les entreprises:**

- Aéronautique et espace : conception, industrialisation et maintenance 4.0,
- Industrie circulaire de la mobilité,
- Patrimoine et artisanat d'excellence,
- Sécurité.

En accentuant leurs actions au profit des lycées professionnels, les CMQ participent activement à la valorisation de la voie professionnelle et au rapprochement École-entreprise.

### ◎ LE DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE

#### Chiffres clés du CFA académique 2021

- 12 secteurs d'activité,
- 70 sites de réalisation,
- 203 parcours de formation,
- Des formations du CAP au DSCG,
- + de 2 000 contrats signés.

**L'apprentissage permet d'augmenter les chances des jeunes de trouver un emploi :** son développement est un enjeu majeur pour la compétitivité de notre économie. L'académie de Versailles s'emploie à faciliter la mise en relation : entreprise, CFA et élève et recherche de contrats d'apprentissages, par un accompagnement au plus proche des entreprises.

Les partenariats avec des CFA privés permettent, dans certains secteurs d'activités, d'accroître le nombre d'apprenants, en formation initiale comme en formation continue.

## © LES PARTENARIATS ÉCOLE-ENTREPRISES

**Les partenariats École-entreprises apportent aux personnels de l'éducation une meilleure connaissance de l'entreprise et de son environnement.** En complément des actions proposées par le centre d'études et de formation en partenariat avec les entreprises et les professions (CEFPEP), une offre de formation académique se développe avec le concours notamment des ingénieurs pour l'École et des chargés de mission éducation-économie, en copilotage avec l'École académique de formation continue. **La construction de parcours de formation hybride permettra d'adapter la formation aux besoins des personnels en proposant des modules de découverte et des modules d'immersion sur mesure.**

## © ILLUSTRATIONS ACADÉMIQUES

### Essonne

La relation École-entreprises dans l'Essonne, repose sur une dynamique renouvelée en réseau départemental.

Pour la rentrée scolaire 2022, la DSDEN de l'Essonne a décidé de s'appuyer sur le développement départemental d'un réseau de comités école-entreprise pour renforcer, structurer et moderniser le lien avec l'environnement économique.

Les Comités Locaux Ecole-Entreprise (CLEE) sont des clubs dans lesquels les représentants du monde économique et de l'enseignement se rencontrent pour créer des événements qui favorisent le parcours de formation de nos élèves, leur insertion professionnelle ou leur poursuite d'études (visites de sites, ateliers thématiques, interventions de professionnels dans nos établissements, forums, salons ...).

Le département de l'Essonne bénéficiera ainsi à la rentrée prochaine de neuf CLEE. Quatre d'entre eux porteront des thématiques orientées sur des métiers d'avenir ou en tension (Santé/ Solidarité/ Mobilité raisonnée/ Industrie/ Immobilier).

*Deux principaux temps forts ont ponctué l'année 2021-2022 en matière de relation école-entreprises :*

- *Du 22 au 28 novembre 2021 : la semaine de l'industrie au cours de laquelle plusieurs centaines d'élèves ont pu découvrir, auprès de professionnels, les nombreuses évolutions technologiques des métiers de l'industrie..*
- *Le 15 avril 2022 : le premier salon de la relation école-entreprise, organisé au Lycée International de Palaiseau, en partenariat avec les dirigeants des organisations professionnelles, a rassemblé des équipes pédagogiques, des élèves et des entreprises venus se rencontrer autour de thématiques telles que la dynamique d'emploi en Essonne, la carte des formations et le campus des métiers.*

### Val d'Oise

Avenir pro : un des marqueurs académiques fort du projet

Le partenariat avec Pôle emploi s'inscrit dans la démarche de renforcer la préparation à l'insertion professionnelle à travers les modules mis en place dans le cadre de la transformation de la voie professionnelle. Ces séquences sont consacrées à l'insertion professionnelle et à la poursuite d'étude, désormais obligatoires depuis cette rentrée pour les élèves de terminale Bac pro; ils peuvent être également mis en place sur les heures d'accompagnement pour nos élèves de CAP.

*Au lycée Louis Armand d'Eaubonne, les ateliers sont animés par une conseillère Pôle emploi de Taverny. Elle intervient dans l'établissement face aux élèves qui ont choisi le module d'insertion professionnelle. Les élèves concernés sont soit en terminale Bac Pro AGEC ou PVOC soit en CAP. La fréquence des ateliers est hebdomadaire durant plusieurs semaines où les séances sont couplées avec des entretiens individuels. Il apparaît que les élèves inscrits au module sont mieux préparés aux entretiens, ils sont réceptifs aux conseils d'un partenaire extérieur et intègre Pôle emploi comme un partenaire de leur cursus d'avenir.*

## 2.3 Investir dans le numérique éducatif

### À RETENIR

L'académie de Versailles s'engage dans l'éducation à la culture et à la citoyenneté numérique à travers la formation de ses personnels et la mobilisation des compétences numériques tout au long de la scolarité des élèves.

La généralisation du dispositif Pix se poursuit pour tous les collégiens et lycéens, avec une expérimentation en classe de 6e à la rentrée.

### © SENSIBILISER À LA SÉCURITÉ NUMÉRIQUE

**Dans un contexte d'augmentation croissante des risques cyber pour les citoyens**, et même si de nombreux progrès ont été réalisés ces dernières années en matière d'intégration du numérique à l'école, **l'éducation au numérique est un enjeu majeur**.

« **Sensibiliser, former et éduquer** » à la **sécurité numérique sont donc des enjeux clés et stratégiques pour l'école**, les élèves, les personnels auxquels l'académie de Versailles va répondre durant l'année 2022/2023 de différentes façons:

- L'animation d'un groupe de travail « sécurité numérique » ainsi qu'un parcours magistère.
- Une semaine thématique sur les métiers de la sécurité numérique avec un job dating pour les élèves.
- Une intégration du numérique dans l'ensemble des enseignements.

Un groupe de travail a été créé pour mettre en œuvre cette action copilotée par la DRANE et la DRASI.

### © FAVORISER LES PROJETS NUMÉRIQUES ÉDUCATIFS

La DSDEN des Yvelines en partenariat avec l'agglomération de Saint-Quentin-en-Yvelines se sont associées avec Blue Frog Robotics afin de mettre les technologies de l'intelligence artificielle au service de l'inclusion des jeunes élèves à besoins éducatifs particuliers. Le parti pris repose sur l'intelligence artificielle (IA) et le robot pour répondre à la personnalisation des parcours, pour accompagner les élèves et soutenir les enseignants autour de projets d'apprentissage, de pédagogie, de compétences relationnelles ou de gestion des états émotionnels. Le robot devra s'articuler et s'intégrer aux outils utilisés dans les écoles et répondre aux besoins particuliers des élèves.

**L'académie de Versailles a établi un partenariat avec la société ARGO (projet PIC 360) afin de tester une solution numérique de réalité augmentée. Celle-ci permet de rendre n'importe quel support papier utilisé en classe, interactif et communiquant, par des marqueurs ou des liens facilement accessibles.** Ce type d'innovation permet d'enrichir la capacité à faire dialoguer l'enseignant et les élèves tout en permettant également de mettre régulièrement à jour les informations.

### © RENFORCER LA FORMATION DES PERSONNELS

**À partir de la rentrée 2022, l'académie de Versailles proposera à l'ensemble des personnels administratifs de renforcer**

**leurs compétences numériques à travers la plateforme PIX.** Une démarche qui se structure en 3 actes : **se tester** (évaluation des compétences), **progresser à son rythme et valoriser ses compétences.**

Cet accompagnement se compose d'une présentation en présentiel du dispositif dès septembre, puis d'un accompagnement en ligne à travers d'un parcours magistère, d'un accompagnement à la préparation de l'épreuve de certification en classe virtuelle et enfin à l'épreuve de certification en présentiel.

## © ILLUSTRATIONS ACADÉMIQUES

### Yvelines

De 2015 à 2021, le département des Yvelines par le biais de Seine et Yvelines Numérique (SYN) a équipé tous les enseignants et tous les élèves en tablettes Apple iOS de 17 collèges dans le cadre d'un projet EIM (Equipement Individuel Mobile).

Riche de l'expérience acquise et des retours positifs du terrain, le département, avec l'appui de la DSDEN et des services académiques, a souhaité généraliser ce dispositif à la rentrée 2022.

En septembre prochain, ce sont 21 collèges qui se verront équipés de tablettes : la 1<sup>ère</sup> année les niveaux 6<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup>, puis l'année suivante les mêmes niveaux afin d'équiper l'ensemble des élèves des collèges en 2 ans. Le 1<sup>er</sup> degré est également concerné par ce déploiement car les communes qui le souhaitent pourront équiper leurs classes dès le CM1.

L'enjeu de ce dispositif relève bien sûr de l'écosystème numérique mais surtout implique une réflexion pédagogique et didactique. Sa spécificité est qu'il concerne le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>nd</sup> degré cycles 3 et 4.

Il s'agit de proposer une formation adéquate aux personnels en se fondant sur une collaboration étroite entre l'EAFC et la DANE. Les enseignants se verront proposer 21h de formation au numérique pédagogique sur une année.

### Val-d'Oise

Le projet Territoire numérique éducatif (TNE) a été lancé en 2020 dans deux départements démonstrateurs, le Val d'Oise et l'Aisne, dans le contexte de la crise sanitaire qui a mis au jour l'importance de la facture numérique.

Il s'agit d'un plan de transformation de l'école par le numérique de grande ampleur qui actionne simultanément les principaux leviers de cette transformation :

- L'équipement massif des classes et des enseignants
- Un plan de formation généralisé avec l'objectif est de cibler 100% des enseignants en l'espace de 2 ans
- Une offre de ressources pédagogiques mises à disposition des enseignants
- L'accompagnement des parents dans l'appropriation du matériel et des enjeux pédagogiques du numérique

L'année 2020-2021 a été dédiée à l'installation d'un « socle numérique » de base dans les 430 écoles inscrites dans le projet (VPI, ENI, tablettes, kit hybridation, kit programmation), ainsi qu'à la distribution du kit T1 auprès de 700 néotitulaires identifiés sur le département. Par ailleurs, les premières formations de prise en main du matériel numérique ont été mises en place à destination des enseignants.

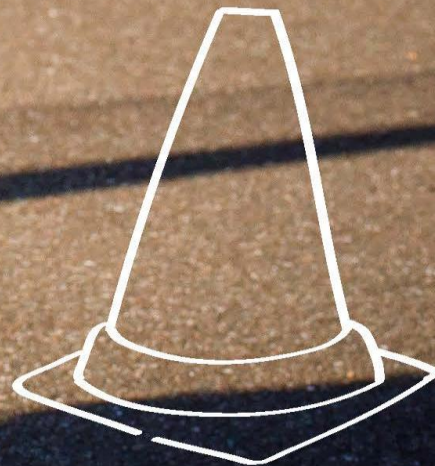
L'année 2022-2023 sera consacrée à la poursuite du déploiement des formations et des ressources. L'objectif est également de transférer la démarche TNE sur les 3 autres départements de l'académie.

*Le 29 juin dernier ont eu lieu à l'école Chantepie de Sarcelles les premières rencontres territoriales TNE dont l'objectif est de faire connaître et promouvoir les actions mises en œuvre dans le cadre du plan TNE sur le territoire. En présence des différents partenaires, des ateliers, animés par des enseignants, ont permis de partager des usages de matériels et de ressources numériques.*





# 3. FAIRE GRANDIR ET S'ÉPANOUIR





## 3.1 Lutter contre le harcèlement à l'école

### À RETENIR

Dans le prolongement des travaux menés et de la loi visant à combattre le harcèlement scolaire, la lutte contre toutes les formes de harcèlement, doit continuer à être promue. Dès la rentrée, l'ensemble des collèges devront s'être engagés dans le programme pHARe, dont l'une des ambitions est la formation de tous les personnels et des élèves à la prévention et à la lutte contre le harcèlement.

En vue du même objectif, chaque collège devra désigner des ambassadeurs « Non au harcèlement ».

### © UNE PLUS GRANDE SYNERGIE POUR MIEUX PRENDRE EN CHARGE LES SITUATIONS

**La rentrée 2022 verra la généralisation de la mise en place du programme pHARe au sein de l'académie.** 100% des écoles primaires et des collèges publics seront labellisées pHARe 1 et offriront ainsi aux élèves et leurs familles un cadre bienveillant et sécuritaire où une communauté protectrice de professionnels et de personnels sont formés à intervenir efficacement sur des situations de harcèlement.

La plateforme numérique sur laquelle s'appuie le programme pHARe, véritable outil de pilotage de politique publique donne aux écoles et aux collèges en temps réel les actions à réaliser à court, moyen et long terme.

Cette année, une sensibilisation au phénomène du harcèlement et du cyberharcèlement sera réalisé dans la première semaine. En complément des ressources déjà disponibles sur le site <https://www.education.gouv.fr/non-au-harcelement>, des kits de sensibilisation seront

mis à la disposition des personnels au sein d'un magistère proposant une formation de 3h.

### © UN PROJET ACADÉMIQUE POUR LES LYCÉES

**Bien qu'il ne soit pas prévu que les lycées intègrent au niveau national le programme pHARe, l'académie de Versailles a décidé d'initier un programme académique qui reprendra en partie les items du programme pHARe mais également le plan « Il, Elle, On » lancé durant l'année scolaire précédente.**

A la demande du CAVL (conseil académique de la vie lycéenne), il était important de prendre en compte cette thématique et de l'étendre aux causes multiples menant au harcèlement.

Dès septembre, les lycées sur les territoires déjà labellisés pHARe 1 pourront inscrire leurs personnels aux formations proposées. Dans le même temps, le dispositif ambassadeur lycéen-lycéenne sera amplifié pour couvrir 100% des lycées de l'académie.

## © ILLUSTRATIONS ACADÉMIQUES

### Yvelines

Dans les Yvelines, 85 collèges, soit 74% des collèges, et la totalité des circonscriptions, soit 27 circonscriptions représentant 542 écoles, se sont engagés dès septembre 2021 dans le programme PHARe.

Le CAAEE, les superviseurs pHARe et les formateurs associés ont proposé 5 modules de formation dont 2 à destination des pilotes (98 chefs d'établissement et 27 IEN) et 3 à destination des équipes ressources chargées du traitement des situations de harcèlement. 987 personnels, dont 269 pour le 1<sup>er</sup> degré et 718 pour le 2<sup>nd</sup> degré, ont ainsi été formés au cours de l'année scolaire 2021-2022. Un module de rattrapage est prévu en septembre 2022 pour les 318 personnels n'ayant pu assister au dernier module.

Les collèges et les circonscriptions engagés dès septembre 2021 bénéficieront en 2022-2023 de 4 modules de formation complémentaires. Les 30 collèges n'ayant pu s'engager durant l'année scolaire 2021-2022 le feront à partir de septembre 2022.

*L'école primaire Mille Visages de Chanteloup-les-Vignes a remporté le prix NAH académique dans la catégorie vidéo élémentaire.*

### Essonne

En Essonne, le programme s'est déployé cette année dans trois bassins (Evry, Centre-Essonne et Sud-Essonne) soit 44 collèges publics, 4 collèges privés et 11 circonscriptions (Arpajon, Brétigny-sur-Orge, Corbeil-Essonne, Dourdan, Etampes, Evry 1, Evry 2, La Ferté-Alais, Lisses, Ris-Orangis et Sainte-Geneviève-des-Bois).

Des formations à destination des personnels ont été organisées suivant cinq modules, à hauteur de 29h, dispensées par le CAAEE et les formateurs associés auprès de plus de 400 personnels, à savoir 73 personnels du 1<sup>er</sup> degré et 340 personnels du 2<sup>nd</sup> degré.

185 écoles et 49 collèges, soit 74% des écoles et 86% des collèges du territoire concerné, ont signé la Charte pHARe.

*Trois distinctions ont été décernées par l'académie dans la cadre du prix « Non Au Harcèlement » à des structures essonniennes :*

- Collège Albert Camus (Brunoy);
- Collège La Tuilerie (Saint-Germain-lès-Corbeil);
- Conseil municipal des enfants de la ville de Sainte-Geneviève-des-Bois.



## 3.2 Préparer la génération 2024 : encourager le sport à l'école

### À RETENIR

Les pratiques sportives occupent une place privilégiée à l'École, dans les temps scolaires, périscolaires et extra-scolaires.

L'enseignement de l'éducation physique et sportive, la pratique du sport scolaire et l'action des fédérations sportives agréées par l'État participent à l'apport d'une culture sportive, contribuant ainsi à l'éducation de la jeunesse.

Les Jeux Olympiques de 2024 permettent d'accélérer la dynamique d'investissement dans les pratiques sportives dans les établissements.

### © POUR LA SANTÉ ET L'EXCELLENCE

Il s'agit de construire une citoyenneté active, un mode de vie plus sain et respectueux de l'environnement, un apprentissage des valeurs de tolérance, d'excellence et d'inclusion.

L'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024 constitue une occasion de conforter l'action de l'État et du mouvement sportif et de renforcer leurs liens. Le Comité d'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 développe un programme éducation - Génération 2024 - dont le label vise à développer et renforcer les passerelles entre le monde scolaire et le mouvement sportif.

La labellisation Génération 2024 des établissements a pour objectif d'encourager et de reconnaître une dynamique engagée autour de la pratique physique, sportive et les valeurs olympiques et paralympiques. Elle contribue à renforcer l'image et l'attractivité des écoles et établissements

concernés et à dynamiser leur projet éducatif en lien avec le mouvement sportif et les collectivités territoriales.

### © GÉNÉRATION 2024

**1 125**

établissements labellisés Génération 2024

**Soit 40%**

des écoles et des collèges de l'académie

**L'académie de Versailles est pleinement engagée dans cette démarche avec 1 125 établissements labellisés à ce jour, ce qui représente plus de 40% des écoles et des collèges de l'académie.** Ces établissements se mobilisent sur différents projets au moment des temps forts et tout au long de l'année autour des thématiques de l'inclusion, de l'olympisme, de la santé, de l'art et de la culture, de l'engagement. Ils participent ainsi à faire vivre et mettre en lumière les différentes thématiques du projet académique JOP 2024.

Il s'agit pour chaque établissement labellisé de développer des projets structurants avec les clubs sportifs du territoire, de participer aux événements en lien avec l'olympisme et le paralympisme, d'accompagner les parcours des sportifs de haut niveau caractérisés par la recherche de la haute performance et de la réussite éducative et professionnelle.

## © ILLUSTRATION ACADÉMIQUE

### Essonne

Les labellisations « Génération 2024 » et « 30 minutes APQ » se sont développées rapidement dans le premier degré sur le département de l'Essonne grâce à l'historique du maillage EPS sur le territoire et à l'importance du tissu usépien, véritables moteurs de développement.

L'implantation « Génération 2024 » relève de dynamiques territoriales, parfois en inter degré à l'échelon des cités éducatives ou de l'éducation prioritaire. Deux circonscriptions, Grigny et Draveil, sont totalement labellisées. La cité éducative de Grigny a d'ailleurs fait de « Génération 2024 » un axe de son projet. D'autres projets ont réussi à fédérer plusieurs établissements comme les Mater'olympiades de Vigneux sur Seine, action mise en avant dans la newsletter JOP académique de juin 2021.

*Les campagnes « 30 minutes APQ » ont bénéficié de l'élan de « Génération 2024 » et de la mise à disposition des kits et des fiches activités fournis par la plateforme nationale. Afin de bien différencier les 30 minutes APQ de la pratique de l'EPS, la communication du groupe départemental et des conseillers pédagogiques de circonscription s'est orientée prioritairement sur les pratiques non sportives comme les défis récréation et les pauses actives en classe.*

En outre, un partenariat avec la fondation JDB (prévention cancer) a permis d'expérimenter sur la circonscription de Dourdan un projet de promotion de l'activité physique sur l'axe prévention de la santé et lutte contre la sédentarité (protocole en lien avec l'ONAPS). Ce projet « 3,2,1 Bougez ! ... Tous Globe-trotters » a constitué un véritable support de diffusion des objectifs de « 30 minutes APQ » puisqu'il a été proposé à trois autres circonscriptions cette année.

Ces différentes dynamiques obtiennent une large adhésion des écoles essoniennes dans le cadre de ces deux labellisations.

*Pour preuve, 47,8% des établissements sont labellisés « Génération 2024 » et 48,6% sont labellisés « 30 minutes APQ ». Ces taux hissent l'Essonne au tout premier plan national.*

La labellisation Génération 2024 a pour objectif de renforcer les passerelles entre l'institution scolaire et le mouvement sportif.

Un partenariat local est mis en place avec la création « d'équipe projet » (Éducation nationale, collectivités territoriales et mouvement sportif) pour développer, renforcer, les passerelles entre les différents acteurs afin de poursuivre et de renforcer la dynamique du séminaire notamment en faisant le lien entre les labels Génération 2024 et Terres de Jeux à travers notamment :

- L'installation de comportements favorables à la pratique régulière d'une activité physique ;
- Le développement de la pratique sportive scolaire, périscolaire et extrascolaire ;
- La réduction des inégalités d'accès à la pratique sportive pour l'ensemble des publics scolaires ;
- Le renforcement de la continuité éducative entre l'institution scolaire et le mouvement sportif

### Labellisation Génération 2024 en juin 2022

- 22% des écoles (14% pour les maternelles, 29% pour les élémentaires, 25% des primaires)
- 39% des collèges (41% des collèges publics)
- 34% des lycées (42% des lycées publics)
- 33% des LP (44% des LP publics)

*Augmentation du taux de renouvellement (de 27% l'an passé à 42% cette année.*



## 3.3 Agir pour l'égalité entre filles et garçons

### À RETENIR

Dans le cadre de la politique ministérielle, l'académie de Versailles a lancé le plan d'actions « Il, Elle, On » pour structurer, engager et fédérer les actrices et acteurs de l'éducation autour des enjeux de l'Égalité filles-garçons.

Inscrit dans le projet académique 2021-2024 « Apprendre, s'épanouir, se transformer », le plan académique a été construit autour des enjeux du mieux accompagner, mieux comprendre et prévenir, et répondre directement aux attentes des équipes éducatives et des élèves.

### © LA FORMATION POUR MIEUX SENSIBILISER ET AGIR

**L'académie de Versailles a mis en place 4 axes de formation pour lutter contre les discriminations et l'ensemble des violences sexistes et sexuelles.**

- À destination des équipes enseignantes et des référent(e)s en établissement, différentes formations sont inscrites au PAF depuis la rentrée 2022 et des formations à initiative locale pourront être mises en place.
- À destination des cadres : les équipes de direction, les inspectrices et inspecteurs reçoivent aussi des formations dédiées à la lutte contre les discriminations, contre les inégalités femmes-hommes et contre les violences sexistes et sexuelles afin d'être pleinement sensibilisés aux stéréotypes et aux préjugés et d'encadrer au mieux leurs propres équipes sur ces sujets.
- À destination de l'ensemble des personnels : des webinaires, des actions à l'initiative des DSDEN et leurs partenaires départementaux viennent compléter ces

formations afin de faire connaître le cadre réglementaire autour des violences sexistes et sexuelles.

- À destination des élèves : les temps de formation/sensibilisation se présentent sous forme de masterclasses relatives aux cyberviolences afin de mieux prévenir les situations, de comprendre comment mieux gérer son image sur les réseaux sociaux, à la déconstruction des

### ORGANISER L'ACTION DANS LES DÉPARTEMENTS ET DANS L'ACADÉMIE

- Développement du réseau de référent(e)s en établissement.
- Création d'une instance académique pour venir en appui aux écoles et aux établissements.
- Création de groupes de réflexion et de production de ressources disciplinaires pour alimenter les disciplines et les apprentissages dans et hors la classe.

stéréotypes de genres dans l'orientation.

## © DES OUTILS DIRECTEMENT MOBILISABLES

**La mallette « Il, Elle, On » distribuée à tous les lycées publics de l'académie a été créée par un groupe d'élu(e)s du CAVL engagé sur ces questions. Elle propose des ressources mobilisables par les élèves et les personnels pour sensibiliser en établissement et favoriser les temps d'échange.** La [mallette](#) est un outil hybride qui contient autant des objets matériels que des ressources dématérialisées (livres, jeux de société, « Le dico de l'égalité », « le thermomètre des relations », des propositions d'activités à effectuer en classe et hors la classe).

**Le plan « Il, Elle, On » sur l'égalité professionnelle prévoit l'évaluation et la prévention des écarts de rémunération et de déroulement de carrière, un meilleur accompagnement des situations de grossesse et de la parentalité, l'amélioration de la prévention et le traitement des discriminations, violences et harcèlement moral, sexiste ou sexuel.** Une cellule d'écoute académique a été créée pour les agent(e)s victimes ou témoins de discriminations ou de violences sexistes et sexuelles.

## © ILLUSTRATION ACADÉMIQUE

### Val d'Oise

Les brigades d'égalité Filles-Garçons : un marqueur du Val d'Oise dans l'engagement dans le plan « Il, Elle, On » pour l'égalité entre les filles et les garçons, contre les violences sexistes et sexuelles.

S'appuyant sur les réussites des brigades actives et innovantes dans certains établissements du département, l'ambition est de poursuivre ce déploiement en créant une brigade départementale et de tendre vers une modélisation des projets en faveur des élèves.

Ces brigades sont des groupes de lycéens, de lycéennes ou de collégiens, de collégiennes qui agissent concrètement au sein de leur établissement pour sensibiliser toute la communauté éducative aux stéréotypes de genres, et pour engager chacune et chacun dans la lutte contre les discriminations de genres.

L'engagement de la DSDEN dans le plan « Il, Elle, On » se traduit par une impulsion d'organisations et d'actions par un groupe de pilotage constitué de DAASEN, d'inspecteurs et inspectrices, de chefs et cheffes d'établissement, d'infirmiers et infirmières, d'enseignants et enseignantes, d'assistantes sociales.

*Le déploiement du plan se met en œuvre grâce aux équipes d'appui pluricatégorielles dans chaque bassin pour soutenir les établissements dans leurs actions, pour accompagner les initiatives de labellisation Égalité filles-garçons, ainsi que les évolutions de pratiques et pour impulser la mise en place d'actions fortes. Afin d'étayer ce travail, de nombreuses ressources de référence sont proposées et créées selon les besoins des établissements.*

## 3.4 Éduquer au développement durable

### À RETENIR

Entre 2021 et 2022, l'académie de Versailles est passée de 465 établissements labellisés « École/Établissement en démarche de développement durable » (E3D) à 593.

L'académie encourage aujourd'hui le rayonnement et la continuité des parcours avec des territoires éducatifs E3D.

### © CONNAITRE ET AGIR EN FAVEUR DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

La rentrée 2022 sera placée sous le signe de l'engagement autour de deux piliers pour le monde éducatif en faveur de la transition écologique et énergétique : connaître et agir.

**Elle insiste sur la formation des élèves, la pérennisation des projets d'Éducation au Développement Durable, la labellisation E3D (École/Établissement en Démarche de Développement Durable) et la réduction de l'empreinte environnementale des établissements.**

**593**

écoles et établissements avec un label E3D (+435 % entre 2017-2022)

**+ 159 %**

d'écoles et établissements du 2<sup>nd</sup> degré labellisés depuis 2021

**4**

Territoires avec un label E3D.

### © LES ECOS-DÉLÉGUÉS ET LES PROJETS

Ambassadeurs, décideurs, garants de l'évaluation des actions menées, les éco-délégués font le lien avec les autres élèves, la communauté éducative, les partenaires. Ils sont formés, tout comme les équipes éducatives qui les accompagnent.

Mis en place depuis la rentrée 2020, ce dispositif s'est considérablement déployé et permet de nombreuses réalisations de sensibilisation : protection de la biodiversité, végétalisation des cours ou encore lutte contre le gaspillage alimentaire.

Un exemple de projet mis en œuvre dans l'académie de Versailles :

« On s'activ pour la biodiv » : ce projet interacadémique francilien conduit en partenariat avec la DRIEAT a pour objectif de permettre aux élèves d'améliorer leurs connaissances, de comprendre l'intérêt de préserver cette biodiversité et d'appréhender les opportunités et actions possibles dans les établissements scolaires.



## © LA LABELLISATION E3D

Reconnaissant une démarche globale d'école et d'établissement, permettant la synergie et la continuité des actions, l'ouverture sur le territoire, **la labellisation E3D représente un levier de pilotage essentiel à l'échelle locale pour renforcer les apprentissages des élèves sur les 17 Objectifs de développement durable (ODD) et améliorer l'empreinte écologique des établissements.**

L'académie encourage aujourd'hui le rayonnement et la continuité des parcours avec des territoires éducatifs E3D.

## © ILLUSTRATION ACADÉMIQUE

### Essonne

*L'école élémentaire Michel Ordener de Ris-Orangis a obtenu le Label Eco Ecole plus propre, la Labellisation E3D niveau 2, le deuxième prix Climat Grand Paris Sud et le prix de l'action éco-délégués de l'année 2021-2022.*

Après analyse des déchets scolaires, l'école a équipé chaque classe de 6 poubelles distinctes (papier / plastique / mouchoirs / épiluchures de crayons / feutres / bâtons de colle). La mairie a mis à disposition 12 conteneurs de 1 100 litres pour le papier-carton et plastique.

L'école a identifié des partenaires pour évacuer les colles, les cartouches d'encre et les feutres et a prolongé son implication en modifiant le règlement de l'école pour privilégier les gourdes. Le corps enseignant s'engage à diminuer le volume des papiers également. La Croix Rouge récupère les affaires laissées sur l'établissement en fin d'année. Après un an de mise en œuvre, l'école bénéficie du recul nécessaire pour optimiser ce tri et respecter au mieux l'environnement.

En outre, un potager a été aménagé dans l'école qui participe à l'éducation à la biodiversité et à une alimentation plus saine. Une classe est dédiée à son entretien tout au long de l'année. Des agriculteurs bénévoles interviennent dans les classes pour une meilleure exploitation sur site. Un composte est mis en œuvre. Le potager offre également l'opportunité aux élèves atteints de troubles des fonctions cognitives en dispositif Ulis de manipuler et d'expérimenter de manière concrète l'éducation à la biodiversité.

*Pour cette année scolaire, l'école vise la labellisation E3D niveau 3 et fixe des objectifs ambitieux : développer sa surface agricole, installer une mare pédagogique, voire une aire éducative terrestre, acquérir un plus grand composteur et trier les déchets de la cantine.*



## 3.5 Promouvoir l'éducation artistique et culturelle

### À RETENIR

L'académie de Versailles répond à l'ambition nationale de généralisation de l'Éducation Artistique et Culturelle (EAC). Elle a le souci constant d'inscrire l'éducation artistique et culturelle au cœur des apprentissages et dans l'affirmation d'une exigence pédagogique et artistique.

Le Pass culture vient d'une part renforcer les dispositifs existants et massifier les actions de sensibilisation, d'autre part permettre un travail sur l'engagement de l'élève et son émancipation culturelle.

Pour l'année scolaire 2022-2023, la mise en œuvre de l'EAC répond à trois objectifs.

### © OFFRIR UN ESPACE D'EXPRESSION ET D'INNOVATION

**La rencontre avec les œuvres, le développement des pratiques artistiques aident la communauté éducative à répondre aux grands défis du monde contemporain comme la liberté d'expression ou le partage des valeurs démocratiques.**

Les exemples suivants illustrent les laboratoires pédagogiques que sont certains programmes :

- Le Programme Expérimental de Généralisation des Arts à l'École (PEGASE) avec la fondation Daniel et Nina Carasso et le laboratoire universitaire international de Cergy ;
- Le projet « immersion et création » avec la fondation Culturespaces ;
- « Écrire le travail, écrire les métiers » avec l'association GESTE, la Maison

des écrivains et la Bibliothèque nationale de France.

### © ACCOMPAGNER, MOBILISER, RENFORCER

**700** élèves ambassadeurs culture

**800** professeurs référents culture

### ET QUALIFIER LES RÉSEAUX EAC

Les réseaux dédiés à l'EAC, structurés, notamment, par la mission de professeur référent culture territorial à l'échelle des intercommunalités (17), de conseiller pédagogique référent EAC dans le premier degré, de professeur référent culture en collège et lycée, et d'élève ambassadeur culture » sont consolidés.

## © GÉNÉRALISER LES ACTIONS AVEC L'APPUI DU PASS CULTURE

Dans cette perspective, les PACTE (Projet Artistique et Culturel en Territoire Éducatif), au cœur des enjeux de généralisation de l'EAC, sont multipliés et inscrits comme des leviers de réussite et d'inclusion dans les projets d'établissement. La part collective du pass culture en permet la multiplication et favorise en complémentarité le développement d'actions de sensibilisation.

La mission des élèves ambassadeurs culture a permis de dégager de nombreuses propositions d'amélioration de l'EAC à l'École mais également de l'utilisation du pass culture (partie individuelle et collective).

## © ILLUSTRATIONS ACADÉMIQUES

### Hauts-de-Seine

La pratique de la chorale sur le temps scolaire, est un marqueur fort du département. Elle est accompagnée et encouragée avec une dimension territoriale, contribuant à enrichir le parcours des élèves, favorisant la formation inter catégorielle et inter degrés.

Dispositifs innovants, fédérant à la fois les élèves et les acteurs d'un territoire, les chorales inter degrés ou inter établissements se développent à l'échelle de la commune, de la maternelle au lycée..

Ces chorales regroupent des élèves de cycles ou d'établissements différents. Elles contribuent au développement d'une culture professionnelle partagée et à la montée en compétences disciplinaires des professeurs des écoles, collèges et lycées.

Ces pratiques sont par ailleurs valorisées au cours de « rencontres en chorales », au sein de théâtres partenaires, au cours desquelles les élèves chantent devant leurs pairs, de la maternelle au lycée.

*Riches de répertoires variés, de rayonnement pédagogique, de transversalité dans les apprentissages, elles se déploient notamment à Gennevilliers, au sein des établissements REP+ et de la cité éducative (et mobilisée pour la*

*Mêlée des Chœurs), à Suresnes, Levallois, Nanterre.*

### Essonne

Le déploiement de l'EAC en Essonne s'appuie sur des stratégies différenciées et adaptées à un territoire contrasté entre éducation prioritaire et ruralité.

- Apprendre à diriger un chœur avec les Concerts de Poche (2021-2022)

Ce dispositif s'est adressé prioritairement à des écoles rurales, éloignées des conservatoires et dépourvues de musiciens intervenants.

Les enseignants ont bénéficié d'une formation de 24 heures (hors temps scolaire) puis ont été accompagnés pendant 10 heures au sein de leur école par des chefs de chœur professionnels. Les temps de pratique ont été associés à la rencontre avec les œuvres, élèves comme enseignants participant à des restitutions en première partie de concerts professionnels.

Ce projet, qui a pour objectif de pérenniser des chorales scolaires, aura touché 30 enseignants et plus de 700 élèves parmi lesquels quelques-uns de la voie professionnelle.

*Le 21 juin 2022, à l'occasion de la fête de la musique, l'expertise départementale a été valorisée par le Ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse. Des élèves d'Évry (dispositif Voix en scènes, en partenariat avec le CREA d'Aulnay-sous-Bois) et de Breuillet ont eu l'honneur d'être sélectionnés pour restituer devant le Ministre un programme composé d'œuvres chantées extraites de Carmen, des Noces de Figaro et de L'Île du temps perdu.*



# 4. POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES



## 4.1 Poursuivre la baisse du nombre d'élèves par classe

### À RETENIR

L'académie de Versailles a fait de la prévention des difficultés scolaires dès le plus jeune âge et de la maîtrise des savoirs fondamentaux par tous les élèves des objectifs prioritaires.

Le dédoublement des classes de grande section, de CP et de CE1 ainsi que la limitation du nombre d'élèves dans ces mêmes classes permettent d'offrir un cadre plus propice à l'enseignement et à l'apprentissage des fondamentaux.

Le suivi des évaluations repères permet l'identification des difficultés scolaires et d'intervenir immédiatement pour y remédier au plus proche des retours faits par les professeurs.

### © DÉDOUBLER LES CLASSES DE GRANDE SECTION ET CP/CE1

Mesure emblématique de la priorité donnée à l'école primaire et à l'égalité des chances, le **dédoublement des classes de CP et de CE1 en éducation prioritaire est complété cette année par le dédoublement des classes de grandes sections ainsi que la réduction des effectifs à 24 pour les classes de GS et de CP hors éducation prioritaire.**

**En lien avec l'obligation d'instruction dès l'âge de 3 ans, cette mesure consacre la place fondamentale de la maternelle pour asseoir les apprentissages fondamentaux de chaque élève** tels que les présentent les ajustements du programme du cycle 1 : acquisition du langage oral, développement de la conscience phonémique, exercice du geste graphique et du travail de codage.

L'académie de Versailles se mobilise pour déployer cette mesure nationale de manière à ce que les classes de GS, de CP et de CE1 en éducation prioritaire soient effectivement dédoublées.

**En lien avec les missions maternelle et 100% réussite, elle accompagne ces dédoublements au plus près des classes en proposant des formations, des visites croisées et des ressources qui permettent aux professeurs d'adapter leurs gestes professionnels à ce contexte de classe afin d'assurer une culture commune du dédoublement.**

### © SUIVRE LES ÉVALUATIONS REPÈRES

Les premiers résultats de ces mesures apparaissent comme en témoignent les évaluations repères de CP et mi CP : la réduction des écarts de performance entre éducation prioritaire renforcée et hors éducation prioritaire est manifeste, en particulier en mathématiques !

En effet, les élèves de REP+, qui ont des résultats similaires à ceux de REP début CP, obtiennent des résultats supérieurs aux élèves de REP d'écoles comparables à la fin de CE1.

Durant l'année 2022-2023, l'accent sera mis sur l'analyse des résultats afin d'envisager les modalités pédagogiques les plus efficaces à déployer au sein de l'académie.

## 4.2 Développer les cités éducatives

### À RETENIR

A la suite de la labélisation de 10 nouvelles cités éducatives, l'académie de Versailles en compte aujourd'hui 25 réparties sur l'ensemble du territoire.

Ces cités éducatives reposent sur une ambition forte : accompagner le parcours des jeunes de 3 à 25 ans. Elles ont pour objectif de conforter le rôle de l'école auprès des jeunes, promouvoir la continuité éducative et ouvrir le champ des possibles.

### © LA POURSUITE DE LA LABELISATION DES CITÉS ÉDUCATIVES

En tout, près de 200 000 jeunes seront scolarisés au sein des cités éducatives de l'académie dont 59 200 supplémentaires à la rentrée 2022.

Ils pourront bénéficier des actions mises en place dans leurs établissements grâce une enveloppe de financement de l'État portée à 2 915 000 euros.

Sur l'année scolaire 2021-2022, 15 cités éducatives existaient :

- Yvelines : Chanteloup, Mantes-la-Jolie, Les Mureaux, Trappes et Poissy,
- Essonne : Corbeil-Essonnes et Evry-Courcouronnes,
- Hauts-de-Seine : Nanterre et Gennevilliers,
- Val-D'Oise : Garges-Lès-Gonesse, Villiers-le-Bel, Sarcelles, Argenteuil et Goussainville.

**En cohérence avec la feuille de route nationale, l'académie de Versailles et les services préfectoraux des quatre départements ont défini 6 axes structurants de l'action au sein des Cités éducatives. Les acteurs ont pleinement investi ces axes dans la construction de leur projet de cité éducative :**

- Parcours de l'élève et persévérance scolaire,
- Ouverture sur le monde,
- Santé, bien-être et climat scolaire,
- Parentalité,
- Accompagnement et formation des acteurs,
- L'environnement, source d'émancipation.

### 10 nouvelles cités éducatives

- Yvelines : Plaisir, Limay, Sartrouville et Mantes-la-Ville.
- Essonne : Ris-Orangis, Epinay-sous-Sénart, et Saint-Michel sur-Orge, Fleury-Mérogis et Sainte-Geneviève-des-Bois.
- Hauts-de-Seine : Villeneuve-la-Garenne et Colombes.
- Val d'Oise : Cergy.

### © RENFORCER LES APPRENTISSAGES ET LE VIVRE-ENSEMBLE

**Ces 25 cités éducatives inscrivent leur action autour de deux éléments principaux :**

- **Asseoir et consolider leur gouvernance, prioriser les actions mises en place tout en renforçant leur cohérence afin de servir les apprentissages des élèves**
- **« Faire-cité » à travers une politique de gestion des ressources humaines adaptée en proposant des formations en réponse aux besoins du terrain.**

## © ILLUSTRATIONS ACADÉMIQUES

### Yvelines

Le département des Yvelines compte désormais neuf cités éducatives dont quatre labellisées en janvier 2022 : Plaisir, Limay, Mantes-la-Ville et Sartrouville.

Une dynamique très positive d'échanges et de mutualisation s'est engagée entre les acteurs des neuf cités sous la double impulsion de la Préfecture et de la DSDEN.

*L'objectif pour 2022-2023 est la réalisation d'actions d'envergure visant une cohorte entière :*

- *Une mobilité européenne pour tous les élèves de 4<sup>e</sup> de Trappes,*
- *Des rencontres avec des sportifs de haut niveau valides et non valides pour les jeunes de Poissy,*
- *Un forum de l'ambition à Sartrouville ouvert aux jeunes et aux familles en présence de grands témoins issus des quartiers populaires,*
- *Un partenariat avec le théâtre Montansier pour les élèves de 6<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> de Chanteloup-les-Vignes,*
- *La réalisation de courts métrages pour développer les compétences psychosociales à Plaisir,*
- *Un parcours artistique pour tous les enfants de grande section de Mantes-la-Jolie,*
- *Un rallye des métiers aux Mureaux,*
- *Une programmation autour de la culture scientifique à Mantes-la-Ville,*

- *À Limay, un grand projet autour du livre dans les classes, les centres sociaux et les accueils périscolaires.*

Les cadres de tous les établissements qui constituent les cités éducatives, IEN, principaux et proviseurs sont pleinement mobilisés pour engager les équipes et faire en sorte que la dynamique des cités éducatives renforce celle de l'éducation prioritaire.

### Essonne

Les cités éducatives consistent en une grande alliance des acteurs éducatifs travaillant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville et visent à intensifier les prises en charge éducatives des enfants et des jeunes jusqu'à 25 ans, avant, pendant, autour et après le temps scolaire.

*À l'occasion du comité interministériel des Villes du 29 janvier 2022, le Premier Ministre a annoncé la labellisation de trois nouveaux sites en Essonne : Épinay-sous-Sénart, Ris-Orangis et Sainte-Geneviève-des-Bois / Saint-Michel-sur-Orge / Fleury-Mérogis. Ainsi, plus de 28 000 élèves essonnais bénéficieront d'actions portées par le programme des cités éducatives à la rentrée scolaire 2022.*

Les nouvelles cités sont accompagnées par les services de la DSDEN dans leur structuration, la mise en œuvre de leurs projets et l'élaboration de leur protocole de suivi et d'évaluation.

Pour ce faire, des « Hackathons » ont été organisés en collaboration avec l'atelier Canopé. Lors de ces marathons de réflexion collective et de travail collaboratif, les acteurs des nouveaux sites labellisés ont pu « faire cité » en fixant de grands objectifs communs sur la base d'un diagnostic partagé.

L'Observatoire départemental des cités éducatives, copiloté par la préfète déléguée pour l'égalité des chances et l'inspecteur d'académie, directeur académique des services de l'Éducation nationale, se charge quant à lui de la veille documentaire sur la politique de la ville, de la mise en réseau des acteurs et de la formation des équipes projet.





## 4.3 Rendre l'École plus inclusive

### À RETENIR

L'académie de Versailles accompagne plus de 34 000 élèves en situation de handicap dans leur scolarité.

L'École inclusive vise à assurer une scolarisation de qualité pour tous les élèves de la maternelle au lycée par la prise en compte de leurs singularités et de leurs besoins éducatifs particuliers.

### © ACCUEILLIR TOUS LES ÉLÈVES

**L'académie de Versailles est une académie des grands nombres, elle se doit donc de répondre aux besoins des plus de 34 000 élèves en situation de handicap qui vivent dans les 4 départements.**

Ainsi, ce sont plus de 28 000 d'entre eux qui suivent leur scolarité en milieu ordinaire et 6 000 qui sont scolarisés en milieu spécialisé.

Parmi ces 34 000 élèves, 60% bénéficient d'une notification d'accompagnement humain. **Leur permettre de bénéficier de celle-ci est un défi pour l'académie et une nécessité pour leur réussite.** Le nombre de notification est plus élevé dans le 1<sup>er</sup> degré (73%) que dans le 2<sup>nd</sup> degré (42%). Il est à noter, que la progression du nombre de notifications est plus forte dans le 2<sup>nd</sup> degré (+7%) que dans le 1<sup>er</sup> degré (+2%).

### © LES ACCOMPAGNER DURANT LEUR SCOLARITÉ

**L'académie de Versailles, s'investit pleinement dans la couverture de l'ensemble des Pôles inclusifs**

**d'accompagnement localisés (PIAL) en AESH (accompagnant d'enfant en situation de handicap) référents.** Cet objectif passe notamment par le recrutement de plus de 320 équivalents temps plein réservés aux AESH qui remplissent une triple mission fondamentale pour le bon accompagnement des élèves en situation de handicap :

1. **L'accompagnement des élèves en situation de handicap.**
2. **L'accompagnement des nouveaux personnels AESH.**
3. **Un appui au coordinateur du PIAL.**

Un webinaire académique institutionnel d'accueil des nouveaux recrutements est prévu de manière à accompagner la prise de fonction et d'identifier les différents interlocuteurs pour un accompagnement de qualité ensuite auprès des élèves.

L'école académique de la formation continue permettra également aux AESH de suivre un nouveau parcours de formation sur l'École inclusive avec des temps en inter degrés ainsi qu'en inter catégoriel. Les personnels pourront choisir de suivre certains modules ou l'intégralité sous la forme d'un stage filé toute l'année scolaire.

## © ILLUSTRATIONS ACADÉMIQUES

### Hauts-de-Seine

Consolider une école pleinement inclusive (circulaire de rentrée 2022), est l'objectif que s'est fixé le département des Hauts-de-Seine. Pour ce faire, une culture commune de la formation a été mise en place.

Le département des Hauts-de-Seine a notamment mis en place les éléments suivants :

- *Par des sessions de formation en ligne lors des Mardi FL-ASH et par le biais du Blog Ecole inclusive 92, plusieurs thématiques abordées : « Lecture et TSA », « Difficultés à expression comportementale », « Pour la pratique d'une EPS inclusive : penser les relations partenariales »,*
- *Par le Blog AESH 92, par exemple, zoom sur les missions des AESH-co en lycée professionnel.*

Telles sont quelques-unes des propositions d'accompagnement et de formation des personnels éducatifs pour le déploiement de ressources transversales communes. La projection 2022-2023 permettra de continuer à répondre à l'hétérogénéité des publics, et des besoins professionnels, développant ainsi les ressources pour l'accessibilité pédagogique.

Ainsi, l'Équipe école inclusive 92 permettra aux enseignants :

- de mieux comprendre et prévoir les besoins individuels,
- d'étendre l'offre de moyens pour en faire bénéficier l'ensemble des élèves.

Déjà inscrite dans l'offre de formation des Plans français et mathématiques, cette implication se poursuivra et s'étendra à d'autres domaines disciplinaires (sciences, EMC, EPS...). Le déploiement de la formation des AESH accompagne également l'objectif de construction d'une culture commune et partenariale.

### Val-d'Oise

L'enjeu de la scolarisation des enfants en situation de handicap est primordial pour l'égalité des droits et des chances, la participation de la citoyenneté des personnes handicapées.

*Un partenariat étroit mené entre les services de la DSDEN du Val d'Oise et l'ARS Île-de-France a permis de concevoir un renforcement de l'ensemble des 64 PIAL du département afin d'améliorer l'accès et l'accueil des élèves en situation de handicap au sein des établissements scolaires pour la rentrée 2022.*

Ainsi au sein de chacun des PIAL, des personnels des établissements et des services médico-sociaux apporteront conseil, appui et conseil aux équipes des établissements scolaires, notamment pour des difficultés susceptibles de survenir dans la prise en charge d'un élève ; mais également afin de participer à des actions de sensibilisation et de formation.

Un pilotage départemental permettra une structuration et une mise en cohérence de toutes les interventions réalisées par les enseignants spécialisés et les personnels médico-sociaux.

