



# AUTO-ÉVALUATION DU LYCÉE GROUPE DE TRAVAIL DOMAINE 3

**Les acteurs, la stratégie et le fonctionnement de l'établissement**  
**R1. 23/11/2021. 12h30**

*Documents et supports*

**Lycée général et technologique  
Saint-John Perse**  
2 rue Jules Ferry - BP 581  
64000 PAU

<http://www.lycee-saint-john-perse.fr>

☎ 05 59 62 73 11  
☎ 05 59 32 26 80

[ce.0641732k@ac-bordeaux.fr](mailto:ce.0641732k@ac-bordeaux.fr)

## Les objets d'études

1. Orientations stratégiques, projet d'établissement et contrat d'objectifs
2. Fonctionnement des instances de l'établissement
3. La gestion des ressources humaines, le management interne et développement professionnel des personnels
4. La gestion des situations de crise

### *Faire ressortir*

- *Les points forts et les réussites du domaine*
- *Les points de vigilance et les marges de progrès*
- *Les objectifs et actions à développer*

## 1. Orientations stratégiques, projet d'établissement et contrat d'objectifs

### Axes stratégiques dégagés dans le projet d'établissement et le contrat d'objectifs

- **Projet d'établissement** : Document qui n'a jamais été présenté au CA Inconnu des personnels
- **Contrat d'objectifs** : Inexistant
- Remise en place d'une politique globale peut visible – Peu de communication.

<i>points forts et les réussites</i>	
<i>points de vigilance et les marges de progrès</i>	
<i>objectifs et actions à développer</i>	

## 1. Orientations stratégiques, projet d'établissement et contrat d'objectifs

### Priorités dans le fonctionnement de l'établissement

- Depuis la rentrée 2020/2021. Réorganisation des procédures et de la communication
- Mise en place de dialogue dans les instances de fonctionnement – Création, relance des instances (conseil pédagogique, fonds social, CESC...)
- 2021 - Mise à jour complète du Règlement intérieur et des procédures de sécurité
- Utilisation des outils institutionnels (Demact – bases...). Remette de la rigueur dans les procédures

<i>points forts et les réussites</i>	
<i>points de vigilance et les marges de progrès</i>	
<i>objectifs et actions à développer</i>	

## 1. Orientations stratégiques, projet d'établissement et contrat d'objectifs

### Capacité collective à mettre en œuvre les évolutions du service public

- Réunion de direction
- Travail conseil pédagogique – Réforme du lycée...
- Organisation du pôle gestion financière - Mise en place d'Opale – Etablissement pilote.
- Conseils d'enseignements

### Tableau de bord de l'établissement (partage, problématiques)

- Depuis la rentrée 2020/2021 mise en place d'indicateurs présentés dans les différentes instances de fonctionnement, dans le livret de rentrée, dans les réunions...
- Premier bilan de fonctionnement depuis 2016 présenté au CA à la rentrée 2021
- Processus d'évaluation et de suivi des différents projets de l'établissement – A développer
- Présence d'un organigramme fonctionnel, d'un annuaire

<i>points forts et les réussites</i>	
<i>points de vigilance et les marges de progrès</i>	
<i>objectifs et actions à développer</i>	

## 1. Orientations stratégiques, projet d'établissement et contrat d'objectifs

### Suivi et évolution du budget

- Situation budgétaire saine de l'établissement
- Budget mis en place qui permet d'assurer le fonctionnement de l'établissement et répond aux besoins pédagogiques
- Pas de problème de gestion financière

### Sécurité – Outils mis en place

- Pas de diagnostic de sécurité - Mise à jour du PPMS – Procédure d'évacuation sécurité incendie. Registres – DUERP – Procédures respectées
- Passage commission de sécurité positif. Avis favorable.
- Pas de registre RGPD

<i>points forts et les réussites</i>	
<i>points de vigilance et les marges de progrès</i>	
<i>objectifs et actions à développer</i>	

## 2. Fonctionnement des instances

- Fonctionnement CA ... échanges satisfaisants?
- Mise en place de dialogue dans les instances de fonctionnement – Création, relance des instances (conseil pédagogique, fonds social, CESC, CVL, CHS-CT....); Registre des actes et des votes au CA mis en place.
- Groupe de travail qui remplace la comm permanente
- CR Diffusion mails et mise à dispo espace « salle des profs » - Site internet.
- Participation et investissement des personnels et usagers – Retour récent des élus - Manque personnalité qualifiée CA.
- Conseils de classe – Bonne représentation des parents. 25/28 (2020-2021) - 23/29 (2021-2022) 85% moy
- GPDS qui se réunit une fois par mois

Instanc es	Nombre de réunions 2020/2021	Nombre de réunions 2021/2022
CA	6 51 votes (49 adoptions- PB répart DGH)	3 (nov 2021) 24 votes (adoptés)
CPerm	3	Non constituée remplacée par GT
Conseil pédago	8 (2 except crise sanitaire)	2 (sept nov) 1 prévu dec
CHS	2	1 prévu décembre
CVL	5	2 (nov)
CESC	0	1 prévue decembre
Fonds social	4	1 prévue en décembre
Comm num	1	A voir

<i>points forts et les réussites</i>	
<i>points de vigilance et les marges de progrès</i>	
<i>objectifs et actions à développer</i>	

## 2. Fonctionnement des instances

- Référents
  - Décrochage scolaire
  - Vie lycéenne
  - Culture
  - RUPN
  
- Manque EDD
- RI

Pas de lettres de missions

<i>points forts et les réussites</i>	
<i>points de vigilance et les marges de progrès</i>	
<i>objectifs et actions à développer</i>	

## 2. Fonctionnement des instances

### DGH

- Jusqu'à la rentrée 2020. Pas ou peu de cohérence notamment au niveau de l'AP
- Depuis rentrée 2021 – Choix mis en place au regard de la politique nationale – AP orientation... et de dispositifs du lycée. Réorganisation . A poursuivre au regard des objectifs qui seront fixés et des priorités retenues.
- Nécessité de mettre en place un projet d'établissement – Définitions de choix et stratégies partagées.

<i>points forts et les réussites</i>	
<i>points de vigilance et les marges de progrès</i>	
<i>objectifs et actions à développer</i>	

## 3. La gestion des ressources humaines, le management interne et développement professionnel des personnels

Effectifs de personnels - RS 2019	Eff	ETP
Personnels de direction	2	2,0
Conseiller principal d'éducation	2	2,0
Autres personnels de vie scolaire	10	6,5
Animateur pédagogique	1	1,0
Personnels ATSS	12	11,3
Soutien à l'enseignement	3	2,2
Personnels enseignants	104	93,4
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>118,4</b>

Effectif ATTE - RS 2020	ETP
Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement	<b>18</b>

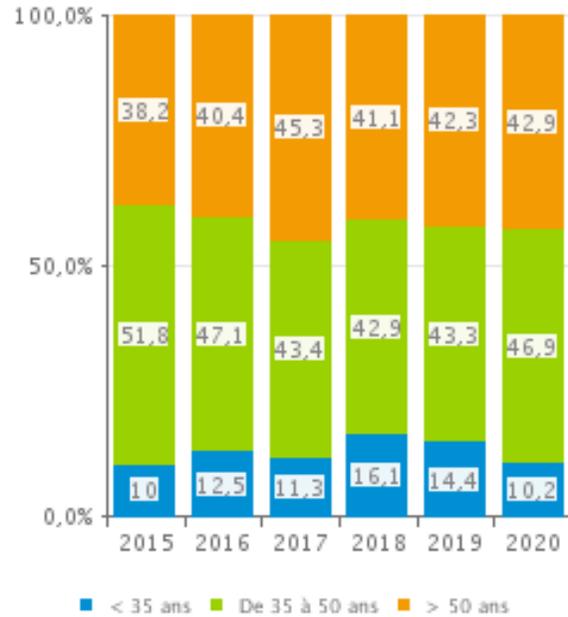
Pourcentage d'ETP des personnels enseignants	2016	2017	2018	2019	2020
Agrégés	24,6	27,3	26,6	28,7	27
Certifiés, PEPS	73,3	66,2	69,6	64,6	67,6
PLP	0	0	0	0	0
Autres titulaires	0,5	1	1	2,1	1,1
Non- titulaires	1,5	5,5	2,8	4,5	4,4

Pourcentage de personnels enseignants à temps partiel	2016	2017	2018	2019	2020
Etablissement	8,7	11,3	10,7	8,7	7,1
Département	6,7	6,7	7	7	7,6
Académie	6,1	6,2	6	6,2	6,1
Région			6,3	6,8	6,9
France	6,9	6,7	6,6	6,8	6,8

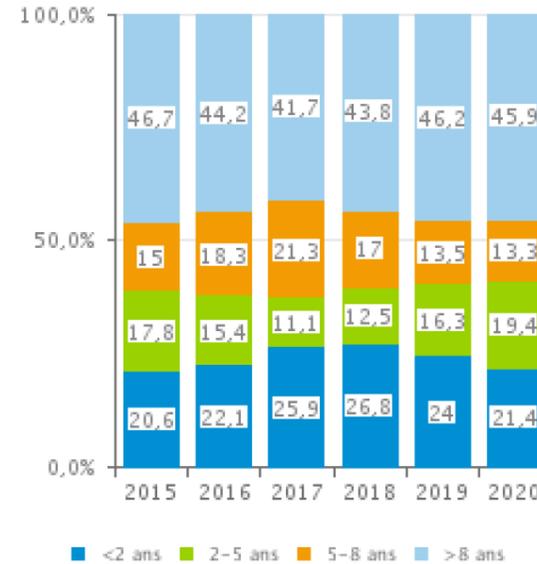
<i>points forts et les réussites</i>	
<i>points de vigilance et les marges de progrès</i>	
<i>objectifs et actions à développer</i>	

## 3. La gestion des ressources humaines, le management interne et développement professionnel des personnels

**Age des enseignants (en 3 classes)**



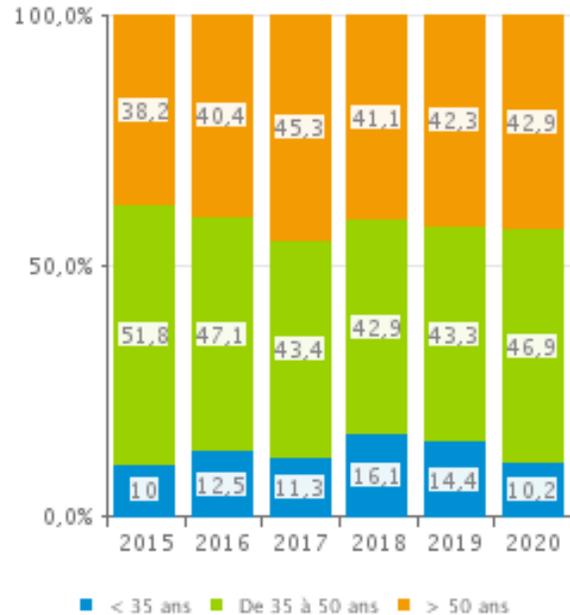
**Ancienneté des enseignants dans l'établissement (en 4 classes)**



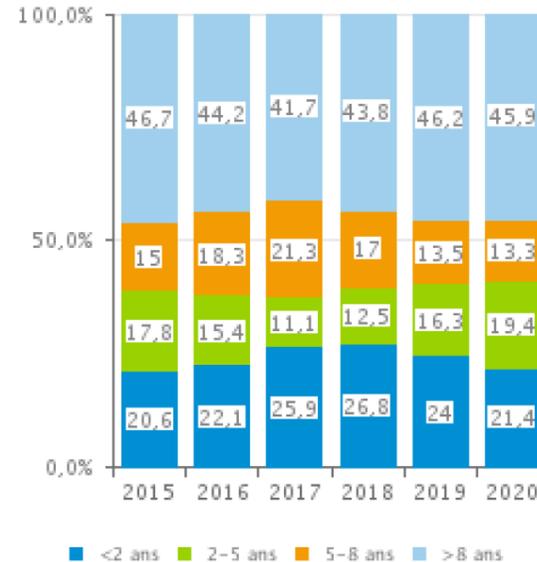
<i>points forts et les réussites</i>	
<i>points de vigilance et les marges de progrès</i>	
<i>objectifs et actions à développer</i>	

## 3. La gestion des ressources humaines, le management interne et développement professionnel des personnels

**Age des enseignants (en 3 classes)**



**Ancienneté des enseignants dans l'établissement (en 4 classes)**



<i>points forts et les réussites</i>	
<i>points de vigilance et les marges de progrès</i>	
<i>objectifs et actions à développer</i>	

### 3. La gestion des ressources humaines, le management interne et développement professionnel des personnels

Heures d'enseignement programmées au 28/11/2021	Heures non réalisées	% non réalisé	Remplacement courte durée
15692 h	408,5	2,6%	Non comptabilisé

**Remplacement supérieur à 15 jours:** Pb en philosophie et en français en 2020/2021. dans l'ensemble assez bien remplacé mais variable selon les disciplines.

Remplacement inf 15j:

<i>points forts et les réussites</i>	
<i>points de vigilance et les marges de progrès</i>	
<i>objectifs et actions à développer</i>	

### 3. La gestion des ressources humaines, le management interne et développement professionnel des personnels

#### Degré d'attractivité de l'établissement

- Degré de renouvellement des personnels
- Modalités possibles d'amélioration de l'attractivité

#### Écoute et reconnaissance

- Interlocuteurs des personnels en cas de question pédagogique, de carrière, sociale, médicale, etc.
- Lieux et modalités d'écoute des personnels dans l'établissement
- Organisation des différents espaces de travail ou de repos des personnels enseignants et non enseignants
- Fréquence de mobilisation de la GRH de proximité, impact sur l'établissement
- Protocole en matière de violences à l'encontre des personnels, degré de satisfaction
- Protocole et prise en charge collective en matière d'atteinte aux valeurs de la République
- Attention portée aux modalités de reconnaissance des différents personnels

#### Modalités d'organisation des entretiens d'évaluation des différents personnels

<i>points forts et les réussites</i>	
<i>points de vigilance et les marges de progrès</i>	
<i>objectifs et actions à développer</i>	

### 3. La gestion des ressources humaines, le management interne et développement professionnel des personnels

#### Coopération et concertation dans l'organisation du travail

- Degré de connaissance des personnels entre eux
- Organisation de la coopération entre les personnels de l'établissement (co-intervention, préparation des cours en commun, épreuves communes, groupes de travail pluri-professionnels, etc.)
- Bilan de la coopération, obstacles et éléments facilitateurs
- Pour les enseignants : choix de niveau de composition d'équipes, d'emplois du temps
  - Modalités de discussion
  - Degré de prise en compte des vœux des enseignants
- Procédures de concertation et d'information sur les points clefs du fonctionnement de l'établissement (répartition de la DHG, des services, accompagnement des élèves, évaluation des élèves, etc.)
- Modalités d'organisation du travail pour les équipes de vie scolaire, administratives, de santé et sociale et pour les personnels ATTEE (emplois du temps, formation, etc.)
- Modalités d'explication ou d'explicitation du mode de management
- Degré d'investissement des personnels dans
  - la réflexion collective et la valorisation de l'établissement

le développement du sentiment d'appartenance

<i>points forts et les réussites</i>	
<i>points de vigilance et les marges de progrès</i>	
<i>objectifs et actions à développer</i>	

### 3. La gestion des ressources humaines, le management interne et développement professionnel des personnels

#### Coopération et concertation dans l'organisation du travail

- Degré de connaissance des personnels entre eux
- Organisation de la coopération entre les personnels de l'établissement (co-intervention, préparation des cours en commun, épreuves communes, groupes de travail pluri-professionnels, etc.)
- Bilan de la coopération, obstacles et éléments facilitateurs
- Pour les enseignants : choix de niveau de composition d'équipes, d'emplois du temps
  - Modalités de discussion
  - Degré de prise en compte des vœux des enseignants
- Procédures de concertation et d'information sur les points clefs du fonctionnement de l'établissement (répartition de la DHG, des services, accompagnement des élèves, évaluation des élèves, etc.)
- Modalités d'organisation du travail pour les équipes de vie scolaire, administratives, de santé et sociale et pour les personnels ATTEE (emplois du temps, formation, etc.)
- Modalités d'explication ou d'explicitation du mode de management
- Degré d'investissement des personnels dans
  - la réflexion collective et la valorisation de l'établissement

le développement du sentiment d'appartenance

<i>points forts et les réussites</i>	
<i>points de vigilance et les marges de progrès</i>	
<i>objectifs et actions à développer</i>	

### 3. La gestion des ressources humaines, le management interne et développement professionnel des personnels

#### Communication interne

- Nature des informations essentielles à diffuser en interne. Diffusion effective ou non
- Existence d'une réflexion collective sur la communication interne, degré d'attente des personnels
- Outils de communication et de diffusion déployés dans l'établissement (affichage, ENT, internet, etc.), évolutions possibles
- Existence d'un plan de communication interne

Réflexion partagée dans l'établissement sur les questions déontologiques (degré d'attente, de nécessité)

<i>points forts et les réussites</i>	
<i>points de vigilance et les marges de progrès</i>	
<i>objectifs et actions à développer</i>	