

Synthèse des travaux des ateliers sur le travail collectif en établissement dans le champ de l'orientation

Les ateliers ont abordé la question des collaborations en établissement dans le champ de l'orientation : comment les conforter, les impulser, les donner à voir ? Autour de trois thématiques les échanges ont permis de s'interroger sur la manière de partager un discours collectif au sein du lycée.

Cette réflexion sur le collectif a permis de faire émerger quelques pistes sur le positionnement du référent continuum lycée - enseignement supérieur (dit référent BRIO).

Eléments retenus sur le rôle / la place du référent « BRIO »

- Etre force de proposition auprès de l'équipe de direction sur ce qui pourrait être impulsé, coordonné, amélioré...
- Intérêt à présenter son rôle à la communauté lors d'une plénière.
- Avoir un profil identifié sur l'ENT, qui permet de l'identifier lors de ses communications, en tant que référent et non comme enseignant ou CPE.
- Coordonner ou faciliter :
 - o L'existence d'un circuit identifié de partage de l'information : qui reçoit, qui diffuse, auprès de qui, quel lieu/espace rassemblant toutes les informations ou ressources ?
 - o L'interconnaissance des connaissances et compétences des acteurs de l'établissement (qui sait quoi, qui fait quoi, qui peut aider à quoi) : veille, pratiques, réseaux...
- Interaction régulière avec les acteurs principaux de l'établissement (CPE, PsyEN...).
- Eclaircir en collaboration avec les PsyEN les complémentarités :
 - o Entre PsyEN et enseignants auprès des jeunes ;
 - o Entre PsyEN et référent BRIO dans le travail collectif au sein de l'établissement, en relation avec le chef d'établissement.

Comment penser et préparer un temps de communication interne privilégié ?

Pour faire de la question de l'orientation un sujet collectif au sein d'un établissement, il est nécessaire de penser des temps de communication auprès de l'ensemble de la communauté éducative. Elle peut prendre place dans différents lieux, avoir différents destinataires et être portée par différentes personnes. Cependant, même si le discours peut être porté par une seule personne, il engage un collectif d'acteurs impliqués et doit donc être construit collectivement.

Exemples de lieux, d'espaces de communication interne

- Réunion de prérentrée, réunions de fin d'année
- Conseil pédagogique, réunion de professeurs principaux
- « Interne réseau » : travail avec les équipes de collège

Exemples de sujets de communication interne

- L'organisation des acteurs au sein de l'établissement et le partage de l'information
- L'explicitation du qui fait quoi et quand pour éviter les redondances, redites...
- Le programme d'orientation, sa progressivité, le calendrier des actions articulé aux autres échéances et des temps réguliers autour de l'orientation
- Culture commune et discours partagé sur l'accompagnement des élèves dans leur parcours (orientation en voie technologique, choix de spécialités, Parcoursup...)
- Les principes communs de mise en œuvre des temps forts de l'établissement (forums, immersions, témoignages d'anciens élèves...)
- Bilan partagé des actions menées, des données sur les parcours des élèves

Les premiers acteurs impliqués sur ces sujets

- L'équipe de direction, le secrétariat
- Les professeurs principaux
- Les CPE, Psyen, référent BRIO
- Le CVL, les délégués
-

Les modalités de fonctionnement facilitatrices

- Un projet d'établissement qui intègre explicitement ces sujets
- Des échanges réguliers avec l'équipe de direction et un appui administratif pour la mise en œuvre et la communication
- Des temps, des espaces identifiés pour travailler sur ces sujets
- Un collectif constitué, autour de l'identification des besoins de l'ensemble des acteurs (démarche favorisant l'implication d'un plus grand nombre)
- Des modalités de communication adaptées
 - o Fondées sur une connaissance des détenteurs des informations à communiquer et sur une organisation interne qui évite les doublons
 - o Evitant les simples échanges oraux et centralisant l'information (écrits, intranets, affichages, Pronote, Pearlrees)

Quelques obstacles parfois à dépasser (des sujets de travail en soi !)

- La modalité de travail avec l'équipe de direction
- L'identification de temps de travail collectif
- Des malentendus sur les complémentarités avec les PsyEN
- Un ressenti d'isolement quand le collectif n'est pas installé
- Une gestion des informations qui peut manquer d'efficacité (défaut de relais, noyées dans un flux important d'informations non priorisées)
- L'appropriation par tous les enseignants, au-delà des professeurs principaux

Quelles rencontres collectives avec les familles ?

Les familles jouent un rôle essentiel dans le processus d'orientation des jeunes, à tous les niveaux. Il est essentiel de leur proposer des rencontres qui leur permettent, par une médiatisation adaptée, d'approfondir leurs connaissances dans ce domaine. Ces rencontres visent aussi à les sécuriser et à partager avec elles les modalités d'accompagnement des jeunes par l'établissement. Elles peuvent prendre différentes formes, avec des interlocuteurs variés. Cependant, le discours porté engage le collectif d'acteurs impliqués et doit donc être construit collectivement.

Exemples de temps de rencontre

- Accueil des parents à l'entrée de seconde, réunions parents-professeurs
- Réunion de présentation de Parcoursup en Terminale
- Journée / soirée orientation avec des ateliers ciblés pour les familles (découverte de spécialités, filières, procédures, poursuites d'études, aides sociales, CROUS/SUIO...)
- Journée portes ouvertes
- Soirée débat après une intervention, un film, conférences thématiques

Les premiers acteurs impliqués sur ces sujets

- L'équipe de direction
- Les professeurs principaux, les enseignants
- Les CPE, Psyen, professeurs documentalistes, référent BRIO
- Des élèves, des représentants du supérieur, des professionnels pour témoigner

Les modalités de fonctionnement facilitatrices

- Questionner les parents en amont pour recueillir leurs attentes et leurs besoins
- S'appuyer sur quelques documents synthétiques construits en amont, en s'efforçant de sélectionner les éléments essentiels et en les présentant de manière compréhensible
- Alternier des temps collectifs et en plus petit groupe
- Aborder lors de ces réunions, non seulement les questions de procédure, mais aussi une approche de ce qu'est l'accompagnement à l'orientation du jeune en lien avec le discours porté par les PsyEN
- Avoir une pratique de contact des familles les plus éloignées pour faciliter leur venue
- S'appuyer sur les fédérations de parents pour relayer, multiplier les canaux

Quelques obstacles parfois à dépasser (des sujets de travail en soi !)

- Absence d'habitude de préparation de ces réunions (en dehors de considérations organisationnelles), qui conduit à des discours indépendants et parfois dissonants entre enseignants auprès des familles
- Manque de clarification des missions de chacun au cours de ces réunions, ce qui peut apparaître confus et générer une mauvaise image de l'établissement auprès des familles
- Complexité à penser ces temps de rencontre :
 - o à hiérarchiser ou choisir les informations à apporter, tant elles peuvent être nombreuses, voire complexes (grande diversité des offres de formation au lycée et dans le supérieur, une médiatisation pas toujours facile avec un vocabulaire très spécialisé, des procédures parfois complexes...), penser un calendrier de rencontres adapté aux besoins des parents et avec une progressivité
 - o à adopter des modalités moins descendantes, qui sortiraient les parents d'une posture d'élèves subissant la rencontre
- Difficulté à faire venir les familles éloignées de l'école (au LP le phénomène peut être massif)

La question du distanciel

- Il supprime les contraintes horaires et de déplacement et peut permettre à certaines familles de se connecter alors qu'elles ne pourraient pas se déplacer.
- Il permet un anonymat, la possibilité de poser des questions qu'on ne poserait pas sinon
- En revanche, ce type de moment est plus descendant et ne permet pas de vrais échanges
- Et dans certains établissements (notamment en LP) cette modalité ne trouve pas son public

Comment initier ou conforter un travail entre enseignants ?

Pour accompagner de manière cohérente les jeunes dans leur parcours, il est nécessaire de se construire et partager une culture commune entre enseignants, tant pour l'accompagnement dans la durée que pour l'élaboration d'actions d'orientation. Des temps de travail collectif peuvent être pensés selon différents périmètres selon les objets traités. Cependant, bien que les sujets puissent être variés, il est essentiel que les enjeux et les objectifs participent d'une cohérence d'ensemble.

Exemples de temps de travail

- Conseil pédagogique, réunion d'équipe pédagogique
- Réunion de professeurs principaux
- Temps de travail collectifs en début ou en fin d'année

Exemples de sujets travaillés

- Préparation de conseil de classe
- Echange de pratique sur les heures de vie de classe ou d'accompagnement personnalisé
- Organisation collective d'un temps fort, calendrier des actions
- Elaboration d'une progression commune, par niveau ou pluriannuelle
- Elaboration d'outils de suivi et d'accompagnement des élèves

Les premiers acteurs impliqués sur ces sujets

- L'équipe de direction
- Les professeurs principaux, enseignants de certaines filières, coordonnateurs de discipline
- Les CPE, Psyen, référent BRIO
- Tuteurs des cordées

Les modalités de fonctionnement facilitatrices

- Mobilisation en engagement de la direction dans ce qui est mis en œuvre
- Un collectif constitué qui se connaît
- Des temps, des espaces identifiés (heure commune de l'emploi du temps libérée, heure de vie de classe en barrette, temps ponctuels banalisés...)
- Des apports (in)formatifs qui nourrissent la réflexion des équipes et favorisent l'analyse des besoins dans l'établissement (sur Parcoursup, les voies technologiques, les parcours et le devenir des élèves)
- Un recensement et un partage des pratiques des collègues
- Un espace numérique dédié à ces travaux

Quelques obstacles parfois à dépasser (des sujets de travail en soi !)

- Un investissement encore faible de l'établissement sur ces sujets
- La taille de l'établissement qui peut rendre la communication moins aisée
- L'identification de temps de travail collectif
- Des équipes en renouvellement régulier
- Une difficulté à sortir de sa discipline pour endosser une posture transversale (accompagnement, neutralité dans le choix des spécialités)