**I Présentation par Mme Wurster des grandes lignes de la réforme du PPCR**

Deux dimensions :

1) Rendez-vous carrières :

* Moment d’échanges avec les inspecteurs et les chefs d’établissement pour faire le point sur l’avancement de carrières, sur la montée en compétences de l’enseignant.
* Concerne tous les enseignants sauf les stagiaires
* Trois rendez-vous sur une carrière : premier rendez-vous à l’issue de 7 ans, deuxième-rendez-vous à 13 ans et 3ème rendez-vous à 20 ans.
* L’enjeu de ces deux rendez-vous est de pouvoir bénéficier d’un avancement d’échelon accéléré. Possibilité de gagner 1 an dans l’avancement du 6ème au 7eme et un an du 8ème au 9ème.
* L’enjeu du 3eme rendez-vous de carrière est l’accès à la hors classe (à condition d’être dans la deuxième année du 9eme échelon).
* Il est conseillé de préparer ce rendez-vous de carrière. C’est l’occasion de faire le point sur les 6-7 années qui se sont passées ; sur le parcours professionnel, sur les compétences mises en œuvre lors du parcours, réflexion sur la pédagogie. Il est conseillé de mettre en avant les éléments prégnants de la progression de l’enseignant, les compétences didactiques, pédagogiques, techniques tant au niveau individuel que collectif (notamment au niveau de l’établissement), les démarches accomplies pour développer ces compétences.
* On peut s’appuyer sur l’annexe 4 du guide d’accompagnement du PPCR, qui est un document de référence de l’entretien. Il est possible de télécharger l’annexe 4, de la remplir directement en ligne et de l’envoyer aux inspecteurs ou de la présenter lors du rendez-vous de carrière.
* Forme de ce rendez-vous : inspection classique avec un délai d’un mois pour informer les enseignants de la visite.

L’inspection est suivie, le jour même ou dans un délai de 6 semaines maximum, d’un entretien avec l’inspecteur et le chef d’établissement.

* Le compte rendu des rendez-vous de carrières est notifié à l’enseignant dans la première quinzaine de l’année qui suit celle de l’inspection (la grille d’évaluation (annexe 1) est complétée par l’inspecteur et par le chef d’établissement).
* Pour les collègues qui ont une ancienneté de plus de 20 ans, ils peuvent se positionner pour être éligibles à la classe exceptionnelle. Les enseignants recevront une information en ce sens via leur adresse mail professionnelle.

2) Accompagnement par les inspecteurs :

Il s’agit d’un processus qui s’inscrit dans un temps long. Ce qui change c’est que l’accompagnement devient visible. Les inspecteurs vont venir dans les établissements pour observer les pratiques et échanger. La notation disparaît ; Les idées d’échanges, d’accompagnement sont essentielles.

Accompagnement à l’initiative de l’inspecteur, du chef d’établissement ou à la demande d’un enseignant pour lui permettre de remédier aux difficultés rencontrées par certains enseignants ou en réponse à la demande d’une équipe pédagogique qui sollicite des conseils. Introduction de la logique des blocs de compétences. Les enseignants vont être amenés à travailler de manière plus visible en équipe.

C’est la finalité qui change : il ne s’agit pas d’une évaluation.

Information de la visite quelques jours auparavant.

**II Présentation par M. Cornu du bilan de la session 2017**

1. Le taux de réussite des STMG

Taux de réussite supérieur à la moyenne nationale.

Progression dans l’académie entre 2016 et 2017 : 89,20% à 91 ;40 %

Disparités départementales : 90,6% AM, 92,4% Var

1. Taux de réussite des STMG RHC

Progression de 3% entre 2016 et 2017 (de 88,80 % à 91%)

1. Les études de cas / Le projet

Légère progression de la moyenne des études de cas par rapport à 2016 (la moyenne est passée de 10,30 à 10 ;43) / pour les RHC, la moyenne est à 10 ;89. Meilleure réussite que les autres STMG.

Projet : Moyenne à 14,66

Les élèves perdent des points sur la partie argumentation (discussion dans l’après midi sur les points d’amélioration).

1. Notes sur le CCF

L’harmonisation se fait en termes quantitatifs et moins qualitatifs.

Volume de données chiffrées, arbitrage arithmétique avec justification par les enseignants des notes extrêmes. En 2017, validation de l’ensemble et pas de repise des notes.

La réunion de ce jour est l’occasion d’un ajustement qualitatif, pour travailler en profondeur sur l’exploitation des grilles, les attendus, les critères d’évaluation.

Monsieur Cornu rappelle aux collègues la nécessité de faire remonter les incidents relatifs à l’examen qui ont un impact sur le déroulement des interrogations.

Objectif de maintien des résultats ; pas d’effet de balancier. Il faut être juste et équitable, et ne pas être plus sévère en réaction par rapport aux bons résultats de l’année précédente

1. Constats de rentrée :

10 ;5% de demande en STMG, et on envoie13,30% des élèves dans cette section :

Premier point de vigilance : On va accueillir des élèves qui n’ont pas demandé cette section. Il faut trouver des approches qui permettent de pacifier les représentations de ces élèves et connaître ce public afin de construire un projet commun.

Deuxième point de vigilance : Des professeurs n’ont pas choisi ces classes, d’où l’importance du travail en équipe, de projets qui mobilisent l’équipe pédagogique et qui vont permettre de côtoyer dans un autre contexte des élèves de STMG.

Evolution des effectifs : 200 élèves supplémentaires en STMG (4376 en 2016, 4503 en 2018)

Les raisons de cette augmentation : places réservées pour les redoublements en terminale / non redoublement en seconde GT / retours à la formation.

Projets confirmés d’ouverture de sections STMG dans certains établissements.

1. Plan étudiants réforme de l’orientation des lycéens vers l’enseignement supérieur.

Pourquoi cette réforme de l’orientation ? différents constats : afflux massif d’étudiants dans le supérieur avec des capacités d’accueil en inadéquation avec ces flux. / problématique d’APB avec un tirage au sort à l’origine d’une inéquité entre les élèves dont la poursuite d’études est tributaire d’un tirage au sort / les élèves issus des filières générales prennent la place dans des filières destinées aux bac STMG et Bac Pro. / accès aux bacheliers à une culture de l’université différente.

L’objectif est de mieux accompagner l’orientation au lycée et de permettre un accès plus juste et plus transparent dans le supérieur, de faire intervenir de l’humain au delà de l’algorithme.

Mise en place de parcours personnalisés : obligation des universitaires de réfléchir à la mise en place de parcours personnalisés en première année d’université / mise en place d’une année de césure à l’issue de la terminale.

Mesures :

1. Accompagnement renforcé avec la mise en place d’un second professeur principal en terminale pour accompagner chaque lycéen et pour coordonner les fiches Avenir. A l’issue du premier conseil de classe, les élèves émettent un ou plusieurs vœux qui seront reportés sur la fiche avenir. Rôle renforcé du conseil de classe sur l’orientation. La fiche Avenir doit être complétée au plus tard au moment du second conseil de classe.
2. Le Parcours Avenir va être réécrit.
3. Semaine de l’orientation organisée avant les vacances d’hiver. Ce temps doit être un temps dédié aux élèves qui va permettre des échanges entre l’équipe pédagogique et les élèves sur les souhaits d’orientation. Les établissements doivent mettre en place des espaces pour échanger (espaces physiques et temporels).
4. L’application APB est remplacée par PARCOURS SUP à partir du mois de janvier. Mise à disposition sur cette plate forme de MOOC, dispositif en ligne de représentations de métiers, d’interview de professionnels, d’outils pour faire passer l’information aux élèves.
5. Les dispositifs actuels (TPE par exemple) peuvent être utilisés.
6. Possibilité pour les élèves de faire 10 vœux pas nécessairement hiérarchisés.
7. Pour les élèves qui souhaitent faire une année de césure (année à l’étranger), accompagnement de l’élève pour préparer son projet.

Site Onisep, monorientationenligne.fr / guide pour les parents sur Eduscol.

**III Mise en commun des pratiques**

1. Atelier sur le projet

**Propositions du groupe de travail**

Il a été mis en évidence les points suivants :

**Le contexte du projet**

Le contexte du projet peut être un cas réel (un dysfonctionnement ou un besoin d’une organisation existante) ou fictif (cas proposé à l’élève). Les collègues privilégient les cas réels, ces contextes étant généralement plus motivants et appartenant à la vie d’une organisation que l’élève peut connaître et analyser.

**Le problème  ou le besoin**

Les élèves élaborent un questionnaire sur des questions de ressources humaines qu’ils vont soumettre à une organisation. Ils vont ensuite, à partir des réponses collectées, détecter un problème de ressources humaines qui va constituer la problématique de leur projet (Comment améliorer la motivation du personnel de vente chez Yves Rocher ? Comment faire face aux besoins en personnel chez Sephora ?).

**Les outils utilisés :**

Les outils suivants peuvent être utilisés : les Pearltrees, organigramme, fiche d’identité de l’entreprise, fiche d’analyse du problème, arbre de solutions, tableau de répartition des tâches, carte heuristique, plate-forme de travail collaboratif comme Google Drive et les Padlets etc.

**Les phases de réalisation :**

La réalisation se fait en plusieurs étapes :

Les élèves travaillent en groupe pour détecter le problème de ressources humaines et de communication de l’organisation, déterminent des solutions pour répondre à ce problème et se répartissent les tâches qu’ils vont réaliser individuellement.

Quand ils ont effectué l’ensemble de leurs tâches, ils se réunissent et mettent en commun les solutions et vont échanger sur l’opportunité de mettre en œuvre telle ou telle solution dans l’organisation. Une comparaison est réalisée. Les solutions peuvent être comparées par critère comme le coût, le délai de réalisation. Il peut être fait état de solution à court terme, moyen terme et long terme. Les élèves peuvent réaliser un tableau de comparaison des solutions.

La question de la date à laquelle le projet doit être abordée ne fait pas l’unanimité. Certains collègues commencent le projet après les vacances de Noël et d’autres en mars. Ils sont tous unanimes sur la nécessité d’entraîner les élèves pour la soutenance orale.

**Observations des inspecteurs :**

Il a été souligné que les élèves devraient avoir l’occasion de suivre un process complet de réalisation de projet tôt dans l’année. En déroulant tout le processus, le professeur proposerait la démarche que l’élève devra suivre pour la préparation de cette épreuve. Cela constituerait un projet zéro.

1. Etude de cas

**Propositions d’un groupe de professeurs sur des pratiques**

* Analyse par groupe d’élèves de verbes directeurs
* Analyse des formes interrogatives de la question de gestion, reformulation par les élèves de la forme interrogative
* Présentation des questions de gestion, mots clef et définition / problématique à reformuler
* Préparez 5 arguments. Pour chaque argument, citez l’argument, l’expliquez, l’illustrer et connecteur logique (tableau AEI, affirmation, explication, illustration)
* Utilisation d’un tableau connecteurs logiques
* Exercice inversé : les réponses sont écrites et les élèves doivent surligner les arguments et les connecteurs logiques.
* Les exercices d’écriture doivent être prévus le plus souvent possible.

**Remarques par les inspecteurs**

En ce qui concerne l’évaluation, les inspecteurs conseillent de mettre en place suffisamment d’échanges intermédiaires pour que les élèves comprennent le processus. Il faut faire des évaluations qui montent en niveau pour pouvoir détecter le moment où l’élève décroche.

Possibilité de proposer le même exercice d’évaluation le lendemain d’une évaluation pour savoir si l’élève fait l’effort. S’il y a des erreurs. On obtient ainsi des informations sur le fait qu’il se mobilise ou pas.

Pour aider les élèves dans la rédaction, une action pédagogique forte consiste à se placer à côté de lui pour repérer les difficultés.

1. L’A.P.

**Propositions d’un groupe d’enseignants à partir de notes très succinctes et non présentées à l’oral**

* L’orientation

Soutien des parents

Entretien individuel début décembre pour découvrir leurs gouts et leur projet d’avenir (en dehors des heures de cours)

Présentation des BTS par des étudiants

2ème entretien début décembre : rédaction CV et lettres de motivation

Web conférence

* Approfondir

Méthodologie de Blum

Rédaction argumentée

Liens connectiques

Comment faire un schéma synthétique

* Soutien

Révisions classe 1ères

Idée, explication, exemple

**Observations des inspecteurs**

L’accompagnement personnalisé est l’occasion de prendre en charge les élèves par groupe de besoins.

Quand il existe des professeurs en barrette, on peut imaginer de constituer deux groupes : un groupe constitué d’élèves qui n’a pas de difficultés et pour lequel l’AP sera utilisée pour approfondir des notions et un groupe plus restreint d’élèves plus en difficultés. Il est donc nécessaire d’identifier les profils en amont et de construire en équipes un diagnostic par rapport aux besoins identifiés. Il s’agit d’un espace de liberté pédagogique qui doit être investi par une équipe et qui doit être modelé par l’équipe d’année en année en fonction des diagnostics.

C’est l’équipe pédagogique qui doit être force de propositions et doit préparer un argumentaire pour convaincre le chef d’établissement de l’intérêt de l’AP.

Les enseignants peuvent informer l’inspecteur quand ils ont l’impression de n’être pas suivis. Ils peuvent ainsi préparer une fiche, une note d’ambiance sur la manière dont vit l’AP au sein de l’établissement. Les visites des inspecteurs dans les établissements peuvent être l’occasion de rendre les chefs d’établissements plus sensibles au discours tenu par l’équipe pédagogique et peuvent amener ces derniers à reconsidérer leur position sur l’AP.