



# **PROJET D'ETABLISSEMENT**

## **2014 - 2019**



## **EDITORIAL**

### **Enjeux d'un nouveau projet d'établissement pour le Lycée et le Centre de formation Sainte Claire**

Au moment où la commission Avenir du Lycée Sainte Claire prend l'engagement de renforcer le socle de l'établissement à travers la formation alternée, il m'apparaît urgent de dégager une vision claire de ce que sera notre maison à l'horizon 2020. Alors que les moyens horaires dédiés à l'enseignement professionnel sont mis en veille, voire diminués, il nous faut répondre aux besoins du territoire en développant les synergies entre notre Lycée des métiers et le Centre de formation.

C'est l'ensemble de la communauté éducative qui est mise à contribution, dans l'objectif d'effectuer un diagnostic de l'existant, d'imaginer des pistes pour demain, et de programmer un calendrier d'évolutions.

Boussole du chef d'établissement, mais également gouvernail de la communauté éducative, le projet d'établissement devra être le repère des engagements pris et des actions qui seront enclenchées.

Dans l'objectif de répondre aux attentes de formation pour tous publics, il sera nécessaire de nous appuyer sur les valeurs portées dans notre maison : accueil de tous, amour du travail bien fait, persévérance et exemplarité.

Ce projet d'établissement sera notre guide pour les cinq années à venir, catalyseur des énergies de nos équipes, fédérateur de toutes nos sensibilités, repère lisible de tous : charge à tous de le faire vivre.

**Jean-Yves Bonnefoy, chef d'établissement**



# Sommaire

<b>I CADRE.....</b>	<b>4</b>
1. Une obligation légale et une vision pour l'avenir.....	4
2. Une élaboration collective .....	4
<b>II. PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT .....</b>	<b>5</b>
1. Historique : de la mécanique à l'automobile et l'énergie.....	5
2. L'équipe du lycée et du Centre de formation.....	7
3. L'offre de formation et l'activité .....	8
<b>III. DIAGNOSTIC STRATEGIQUE .....</b>	<b>10</b>
1. Développer et améliorer nos capacités d'accueil sur un territoire attractif en croissance démographique.....	10
2. Métiers de la maintenance et de l'énergie : anticiper les évolutions et répondre aux besoins d'une économie locale dynamique .....	12
3. Offrir une place à chacun, tirer nos élèves et stagiaires vers le haut ..	15
<b>IV. OBJECTIFS ET PLAN D'ACTION .....</b>	<b>16</b>
Les 3 axes et les principaux objectifs opérationnels.....	16
Axe 1. Consolider une offre de formation adaptée aux besoins des élèves, des professionnels et des acteurs économiques .....	17
Axe 2. Favoriser la prise en compte des individualités et développer une vie collective valorisant l'implication et l'autonomie .....	18
Axe 3. Mieux communiquer et enrichir les liens avec les partenaires, facteurs de reconnaissance et de développement .....	19

# I CADRE

## 1. Une obligation légale et une vision pour l'avenir

Obligatoire depuis 1989 dans l'ensemble des EPLE<sup>1</sup>, le projet d'établissement est l'occasion de formaliser une vision pour l'avenir. Son élaboration résulte de l'analyse de l'existant, dans le but d'imaginer la place de l'établissement à court et moyen termes. La période de référence du présent projet d'établissement est fixée pour cinq ans.

Les échanges entre les différents acteurs de la communauté éducative permettent à la fois de réaliser le diagnostic de la situation actuelle et de repérer les enjeux prioritaires. Le plan d'action doit permettre de porter ensemble les évolutions nécessaires et d'énoncer les grandes étapes pour y parvenir.

## 2. Une élaboration collective

Le projet d'établissement a été élaboré par l'ensemble de la communauté éducative du lycée et du Centre de formation Sainte Claire, entre juin 2013 et février 2014. Ce travail a repris et prolongé des travaux antérieurs : montage du dossier labellisation lycée des métiers dès 2006, premier état des lieux autour du projet d'établissement en 2009-2010, réunions de la commission « Avenir » dans le cadre du conseil d'établissement.

Une formation à la méthodologie du projet d'établissement a permis de partager les outils et de nourrir la réflexion collective, dans des groupes de travail et des séminaires réunissant l'ensemble des personnels tout au long de l'année<sup>2</sup>. Un comité de pilotage a été constitué en amont de la formation. La tutelle diocésaine, représentée par l'adjointe diocésaine pour le second degré a été associée à l'avancée de la réflexion et à la formalisation du projet d'établissement.

## 3. Les valeurs fondatrices du projet d'établissement

L'équipe a construit son projet d'établissement à partir du Projet Educatif et en cohérence avec les valeurs de l'enseignement catholique, réaffirmées dans les nouveaux statuts publiés en juin 2013<sup>3</sup>. La communauté éducative souhaite transmettre et faire vivre ces valeurs chrétiennes et humanistes (respect de la personne, souci d'autrui...), comme socle pour développer le sens du travail et pour valoriser les capacités d'évolutions de chacun dans sa vie professionnelle.

Avec l'arrivée à l'automne 2013 d'une adjointe en pastorale scolaire, l'établissement souhaite affirmer l'importance de cette dimension et l'inscrire de manière globale dans son projet. Le travail réalisé pour l'élaboration du projet inscrit la pastorale dans une contribution transversale à la vie de l'établissement, en particulier l'axe 2 de son plan d'action (Favoriser la prise en compte de chacun et une vie collective valorisant l'implication et l'autonomie)

---

<sup>1</sup> Etablissement public local d'enseignement. Le projet d'établissement est institué par la loi d'orientation du 10 juillet 1989, et réaffirmé par la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école du 24 avril 2005. Il définit, au niveau de l'EPLE, les modalités particulières de mise en œuvre des orientations, des objectifs et des programmes nationaux, ainsi que du projet académique.

<sup>2</sup> La formation a été conduite par François Jousserandot, formateur et consultant.

<sup>3</sup> Statut de l'enseignement catholique en France adoptés par l'Assemblée plénière de la Conférence des évêques de France le 18 avril 2013, 1<sup>er</sup> juin 2013, 35 p.

## II. PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT

### 1. Historique : de la mécanique générale à l'automobile et l'énergie

#### **1955 – 1973 : 20 ans de mécanique à Saint-Just-Saint-Rambert, dans une annexe du lycée Sainte-Barbe de Saint-Etienne**

L'histoire de l'établissement<sup>1</sup> est liée à celle de la métallurgie dans la Loire, et aux besoins de formation dans le domaine de la construction mécanique. Succédant aux mines et à la sidérurgie, de nouvelles industries prennent le relais et font appel à une main d'œuvre qualifiée : cycles, automobile, armement, aéronautique...

Ainsi s'ouvre en 1955 un premier cycle de CAP Ajusteur et Tourneur dans la commune de Saint-Just-sur-Loire, commune qui fusionnera par la suite avec Saint-Rambert. La formation se déroule dans une annexe du Lycée Sainte-Barbe, à 20 km de Saint-Etienne. Trois ans plus tard, lorsque les premiers élèves se présentent au CAP, la petite annexe comprend déjà 55 élèves. Signe du succès de la formation, les effectifs doublent en 10 ans et dépassent les 150 en fin de période.

Administrativement, il s'agit d'un CET (collège d'enseignement technique), qui deviendra LEP (lycée d'enseignement professionnel) après la réforme de 1975. Il s'inscrit dans l'enseignement privé catholique, et passe sous tutelle diocésaine en 1980. Dans ces premières années, l'équipe est dirigée par A. Laffont, frère des écoles Chrétiennes, tandis que le frère Roudet occupe le poste de chef des travaux jusqu'en 1972. A partir de cette date, c'est un laïc, René Charre, qui prend la direction du CET.

#### **1974-1999 : 25 ans d'expansion, de l'automobile au motorcycle, de l'électricité à l'énergie, ponctués par un déménagement à Sury-le-Comtal.**

Professeur de mécanique, René Charre a l'intuition de la nécessité d'ouvrir de nouveaux horizons, ce qui est fait dès 1974 avec la création du CAP auto, suivi du BEP mécanique auto en 1980. Cette filière, étendue au Bac Professionnel Automobile en 1991 deviendra, comme il l'avait imaginé, le pilier du lycée.

Le LEP compte 270 élèves en 1989 et conserve un caractère familial, avec des relations de confiance entre parents, élèves et enseignants. Les rapports de proximité avec le chef d'établissement sont à l'image de l'engagement de toute une équipe. D'un côté, un suivi très attentif des élèves qui, quelle que soit leur origine sociale et leur parcours scolaire, les soutient dans leur apprentissage de la mécanique, avec un diplôme à la clef. De l'autre, une belle reconnaissance des entreprises locales, qui apprécient le savoir faire acquis à « Saint-Just » : « *A l'époque où le chômage devenait très important, un ingénieur mettait 6 mois pour trouver du travail... Nos jeunes pas moins... mais pas plus* ».

Le nouveau directeur, François Vivier va poursuivre la mutation de l'établissement. Dès 1991, un regroupement s'opère avec le lycée de Boën-sur-Lignon. Rebaptisé Lycée professionnel privé Sainte-Barbe Plaine du Forez l'année suivante, lorsqu'il déménage à Sury-le-Comtal, l'établissement se recompose :

- ✓ les formations historiques en mécanique sont reprises par un autre établissement,
- ✓ la filière automobile est confortée par l'arrivée du secteur CAP cycle et motorcycle,

---

<sup>1</sup> Cet historique a été rédigé à partir d'un entretien avec Roland Richard ancien élève et enseignant et Bernard Cognasse ancien directeur. Il a été complété par les informations d'un numéro spécial du *Journal de l'amicale des Anciens Barbe Claire*, en date de novembre 2001.

- ✓ une nouvelle filière s'ouvre avec le BEP électrotechnique transféré de Boën-sur Lignon, suivi de la création du Bac Pro Equipements et Installations Electriques,
- ✓ le lycée s'engage dans la prometteuse filière Equipement Technique et Energétique, avec le BEP puis le Bac pro énergie, (renommé plus tard Bac pro TMSEC, technicien de maintenance des systèmes énergétiques et climatiques).

Le lycée compte désormais plus de 400 élèves et s'appuie sur trois pôles complémentaires : auto/moto, électrotechnique, énergie. Avec le déménagement à Sury-le-Comtal en 1992 (à 8 km de l'ancienne annexe du Lycée Sainte Barbe), l'établissement prend son autonomie. Il change de patronyme en 1998, pour devenir le lycée privé professionnel Sainte-Claire.

### **2000-2015 : 15 ans de consolidation des filières, du CAP au BTS, dans un Lycée des métiers rénové et ouvert sur la formation continue et alternée.**

Cependant, le lycée est fragilisé par les investissements réalisés qui ont fait fondre sa trésorerie. Si le redressement a lieu, explique Bernard Cognasse, chef d'établissement de 1999 à 2009, c'est grâce à « *une équipe de profs et des personnels conscients du problème et volontaires* », qui ont relevé les manches pour développer les formations tout en recourant à la dépense « *avec parcimonie et à bon escient* »...

Cette mobilisation permet à l'établissement de passer un nouveau cap, concrétisé par la labellisation « Lycée des métiers » en 2006 (voir encadré page suivante). Le lycée est précurseur dans cette démarche qualité, qui valorise et soutient son développement. Trois points forts de l'établissement, qui traversent son histoire, sont à souligner :

1. De l'époque des frères à celle de René Charre, l'équipe témoigne d'une même constance auprès des jeunes, dans un engagement qui est autant éducatif que social. Apprendre un métier, c'est aussi réussir à l'école, et c'est encore trouver un du travail par la suite. Dans le contexte d'aujourd'hui, d'autres mots désignent une même préoccupation , celle de la personne et de son devenir : orientation, lutte contre le décrochage, insertion professionnelle...
2. L'ouverture internationale a depuis longtemps été présente dans l'établissement, avec le rituel du salon de l'automobile à Genève, où se rendaient – et se rendent encore ! – chaque année les élèves. S'y ajoutent dans les années 90 des voyages scolaires d'une semaine (Prague, Venise, Munich, la Roumanie...). Les échanges internationaux se développent avec la labellisation, et les élèves peuvent apprécier la réalité des entreprises allemandes (Mercedes...) et portugaises durant des stages de 3 semaines.
3. L'obtention du label « Lycée des métiers » atteste enfin du tournant important que constitue la création du Centre de formation en 2006. Il permet à l'établissement Sainte-Claire d'étendre sa carte de formation et de diversifier l'accueil de ses apprenants. L'accueil d'adultes en formation continue renforce le lien avec les entreprises et valorise la compétence des enseignants et formateurs. Cette reconnaissance est un facteur clef de succès dans l'histoire de l'établissement, qui a su accompagner l'évolution des industries stéphanoises et des besoins de service.

Jean-Yves Bonnefoy devient directeur de l'établissement en 2009, Nicolas Clerc le remplace au poste de chef de travaux qu'il occupait depuis 1997.

En 2012-13, l'établissement a fêté ses 20 ans, en prenant pour point de départ son déménagement à Sury le Comtal : 20 ans l'âge de tous les possibles ?

## 2. L'équipe du lycée et du Centre de formation

### Présentation de l'équipe

#### Le Centre de formation continue et alternée

- ✓ 2 membres permanents (direction, administratif, commercial et pédagogique)
- ✓ 30 intervenants formateurs, chiffre variable selon les années.

#### Le lycée professionnel

- ✓ 42 enseignants éducation nationale,
- ✓ 5 membres de vie scolaire, 1 adjointe en pastorale scolaire,
- ✓ 2 membres de direction, 4 personnels administratifs.

#### Les services communs

- ✓ Service restauration, 1 chef gérant, 5 personnels de restauration, 1 apprenti.
- ✓ Service entretien, 3 personnes
- ✓ Gestionnaire informatique

Le lycée et le Centre de formation sont liés par une histoire commune et des enjeux partagés. Créé en 2006 à l'initiative du lycée, le Centre de formation prolonge et complète son offre de formation, permettant à l'établissement d'obtenir la labellisation « lycée des métiers de la maintenance et des énergies » (voir encadré au point suivant).

Plus de 40 % des intervenants du Centre de formation sont enseignants au lycée, ce qui signifie également que près d'un tiers des enseignants du lycée mettent leurs compétences au service du Centre de formation. Par ailleurs, l'activité du Centre de formation se déroule intégralement dans les locaux du lycée professionnel.

### Présentation des locaux et des équipements

#### Le bâtiment scolaire,

- ✓ 1 700 m<sup>2</sup> salles de classe, pôle administratif, vie scolaire et CDI

#### Le bâtiment dédié aux enseignements professionnels

- 4 000 m<sup>2</sup> répartis en 5 pôles d'activités :
- ✓ Maintenance Industrielle,
- ✓ Maintenance des véhicules Auto ,
- ✓ Maintenance des véhicules Moto,
- ✓ Electrotechnique,
- ✓ Maintenance des systèmes Energétiques.

#### Le bâtiment restauration et le foyer élèves

- ✓ 600 m<sup>2</sup> : cuisines, salle de restauration, cafétéria et foyer des élèves.

#### L'internat

- ✓ 480 m<sup>2</sup> : 36 chambres de 2 à 3 lits,
- ✓ Salle d'étude, espace de remise en forme, coins télé, vidéo et jeux.

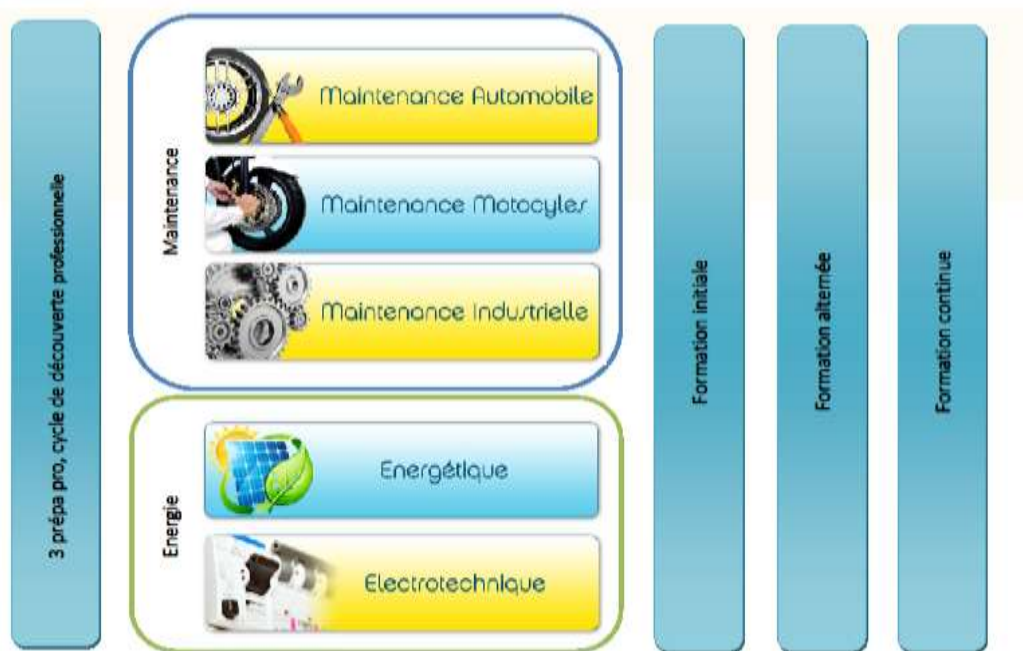
Construit en 1991, les bâtiments sont fonctionnels et agréables. Les investisseurs ont cependant à l'époque privilégié le plateau technique, qui a été régulièrement renouvelé pour rester à la pointe des innovations technologiques. Un projet architectural d'ensemble est à l'étude (voir point III.1.), pour améliorer les capacités d'accueil de l'établissement : Centre de formation, CDI, espaces collectifs tels que foyer et auditorium.

C'est en effet aussi à travers la qualité de son accueil et la modernisation de ses locaux et équipements que l'établissement est en mesure de mieux se faire connaître et reconnaître sur son territoire

### 3. L'offre de formation et l'activité

#### De la 3<sup>ème</sup> au BTS, dans les métiers de la maintenance et de l'énergie

En formation initiale, l'établissement propose un cycle de découverte professionnelle en 3<sup>ème</sup> professionnelle, deux CAP et cinq Bac Pro. A ceci s'ajoutent deux BTS en formation alternée, ainsi qu'une variété de formations continues dispensées par le Centre de formation.



#### Diplômes délivrés par le lycée professionnel

<b>CAP MVA</b>	Maintenance des véhicules automobile
<b>CAP IT</b>	Installateur thermique
<b>Bac pro MVA</b>	Maintenance des véhicules, voitures particulières
<b>Bac pro MVA</b>	Maintenance des véhicules, Motocycles
<b>Bac pro MEI</b>	Maintenance des Equipements Industriels
<b>Bac pro TMSEC</b>	Technicien de maintenance des systèmes énergétiques et climatiques
<b>Bac pro ELEEC</b>	Electrotechnique, énergie, équipements communicants

#### Qualifications et certifications délivrés par le Centre de formation (non exhaustif)

<b>BTS FEE</b>	Fluides – Energies – Environnement, Option D ,maintenance et gestion des systèmes fluidiques et énergétiques
<b>BTS TC ENR</b>	BTS Technico-Commercial Energies renouvelables
<b>BTS MI</b>	Maintenance industrielle
<b>FL Conduct.</b>	Formation longue Conducteur de ligne de production
<b>CQP Inst.</b>	Certificat de Qualification Professionnelle Installateur/Mainteneur en systèmes solaires Thermiques et Photovoltaïques
<b>CQP TEAVM</b>	Technicien Expert Après-Vente Motocycles
<b>QualiPac, QualiBois</b>	« air » et « eau » : modules de 3 à 5 jours pour référencement sur le label QualiPac de chauffagistes, installateurs, maître d'ouvrages..
<b>Hab. élec.</b>	Habilitations électriques
<b>Hab. fluides frigorigènes</b>	Habilitations pour la manipulation des fluides frigorigènes Cat. 1 et 5



## L'activité du Centre de formation

Notre Centre de formation fonctionne en synergie avec l'équipe enseignante et bénéficie de l'ensemble des infrastructures techniques, dans les domaines de l'énergie et de la maintenance industrielle, mais aussi dans ceux de l'automobile et de la moto. Cette configuration particulière lui confère son originalité puisqu'elle favorise le rapprochement du monde éducatif et professionnel. Ces différentes formations peuvent être diplômantes ou qualifiantes, il est ainsi possible d'obtenir soit un diplôme éducation nationale, soit un titre de branche.

En 2013-14, environ 60 apprenants sont en contrat d'alternance, synonyme d'insertion professionnelle assurée. Pour la plupart de ces jeunes, le recrutement se passe en interne, à l'issue de la formation initiale en lycée.

La formation continue concerne 250 personnes chaque année, qui viennent chercher une qualification, une reconversion ou un agrément.

### La labellisation lycée des métiers

Précisé par une circulaire de 2005, le label lycée des métiers « *qualifie certains établissements qui offrent une palette étendue de formations et de services, grâce notamment à un partenariat actif, tant avec le milieu économique qu'avec les collectivités territoriales* ». Le label « *constitue un indicateur d'excellence pour les voies technologique et professionnelle (...). Les critères qui permettent à un lycée d'obtenir ce label sont des éléments clefs pour faciliter l'insertion des jeunes dans le monde du travail* ».

L'établissement suit une procédure de labellisation comprenant des phases d'audits externe et de suivi, qui l'accompagnent dans la mise en œuvre de 9 critères :

- « 1. offre de formations technologiques et professionnelles dont l'identité est construite autour d'un ensemble cohérent de métiers,
2. accueil de publics variés (statut scolaire, apprentis, formation continue),
3. préparation d'une gamme étendue de diplômes et titres nationaux allant du CAP aux diplômes de l'enseignement supérieur,
4. offre de services de validation des acquis de l'expérience,
5. existence de partenariats avec les collectivités et les milieux professionnels,
6. mise en place d'actions concernant l'orientation des collégiens,
7. ouverture européenne,
8. offre de services d'hébergement,
9. dispositif de suivi des sortants de formation ».

En 2012, seuls 50 % des lycées professionnels et 10 % des lycées généraux et technologiques ont ce label dans l'académie de Lyon.

Sources : Site Eduscol, dossier « le label lycée des métiers », mise à jour en février 2012, Académie de Lyon. Formation continue des auditeurs Lycée des métiers, Jeudi 13 décembre 2012, 27 p.

### III. DIAGNOSTIC STRATEGIQUE

#### 1. Développer et améliorer nos capacités d'accueil sur un territoire attractif en croissance démographique

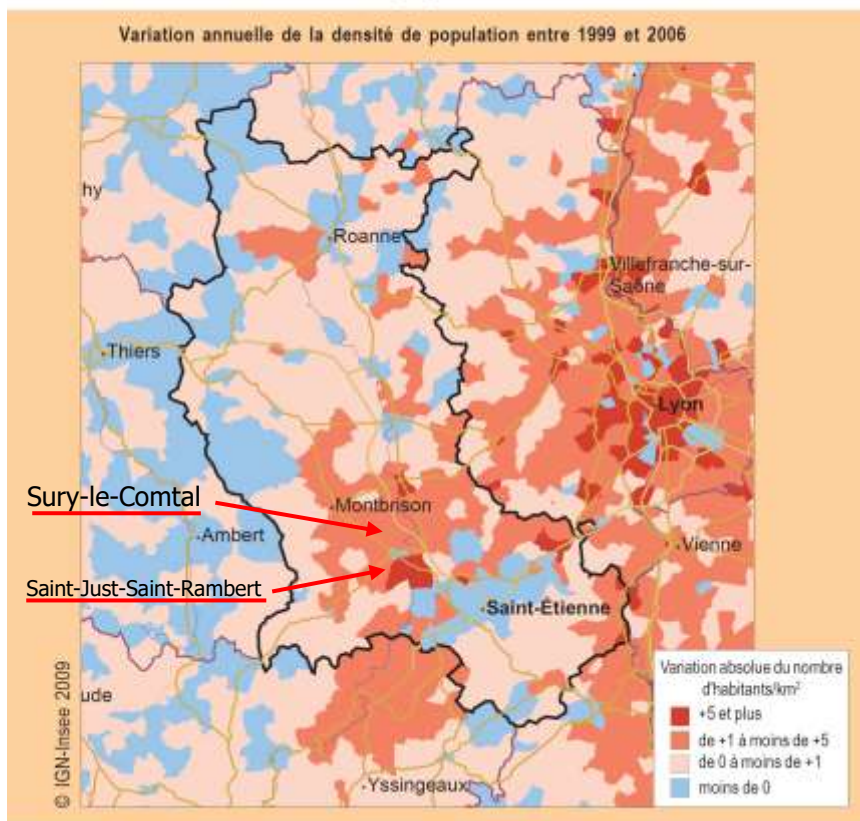
##### Au cœur de la plaine du Forez, une population en expansion

L'établissement est implanté à Sury-le-Comtal, commune appartenant à la communauté d'agglomération Loire-Forez, qui regroupait 75 000 habitants en 2006<sup>1</sup>. Le territoire de Loire-Forez a connu ces dernières années la plus forte augmentation de population de la Loire, avec un taux annuel de progression de 0,7% entre 1990 et 1999, et de 1,5 % entre 2000 et 2006. Ce dynamisme résulte d'un solde naturel positif, mais surtout du mouvement de périurbanisation qui voit Saint Etienne perdre des habitants, au profit de la plaine du Forez.

Les projections démographiques de l'INSEE indiquent que cette augmentation de population devrait se poursuivre<sup>2</sup>. Différents profils de territoires rhônalpins se distinguent. La communauté d'agglomération Loire-Forez appartient au territoire couvert par le CDDRA du Forez (Contrat de Développement Durable de Rhône-Alpes), qui comptait 170 000

habitants en 2007. Ce territoire fait partie des « zones attractives à forte croissance démographique », avec une augmentation de population estimée à 25 % sur la période 2007-2040. Cette croissance soutenue, plus forte que la moyenne rhônalpine, est projeté en raison de l'accueil de populations venues de Saint-Etienne Métropole – Pilat, territoire à la « population jeune et source de nouveaux habitants pour les alentours ».

Accroissement de la densité de population dans la Plaine du Forez



Évolution de la population des CDDRA entre 2007 et 2040

	Population 2007	Population projetée 2040	Évolution 2007-2040 (en effectifs)	Taux de variation annuel moyen 2007-2040 (en %)
Saint-Étienne Métropole - Pilat	391 500	389 800	-1 700	0,0
Forez	171 100	213 700	42 600	0,7
Ensemble des territoires	6 122 400	7 497 900	1 375 500	0,6

Source : Insee, Recensement de la population 2007 - Omphale 2010

<sup>1</sup> INSEE, janvier 2009. « La Loire gagne à nouveau des habitants », *La Lettre Résultats*, n°103.

<sup>2</sup> INSEE RHONE-ALPES, Mai 2011. « Territoires de Rhône-Alpes : à l'horizon 2040, cinq profils d'évolution démographique », *La Lettre Analyses*, n° XXX, 6 p.

## **Développer les capacités d'accueil du lycée tout en le dotant de lieux d'accueil collectifs attractifs et ouverts sur son territoire**

Les locaux actuels de l'établissement ont été construits il y a 20 ans, à une époque où la priorité était de réorienter l'offre de formation. Ces investissements importants sont aujourd'hui amortis. Ils ont permis à l'établissement de redéployer ses formations de la métallurgie vers les métiers de l'automobile, de la maintenance et de l'énergie, pour une qualité de formation validée par la labellisation lycée des métiers.

C'est un nouveau saut qualitatif qui doit être franchi aujourd'hui, avec un projet architectural global, dont la mise en œuvre s'étalera sur les années à venir. Dans le contexte de raréfaction de l'argent public, ce projet répond à une double vision.

1. Il s'agit en premier lieu d'imaginer un ensemble scolaire cohérent, du primaire à l'enseignement supérieur, en capacité de répondre avec souplesse à l'évolution des besoins de formation d'une population en croissance.
2. Il s'agit également de rénover et moderniser nos locaux et nos équipements, pour leur conserver l'attractivité nécessaire au rayonnement de l'établissement.

Des premiers jalons ont été posés l'année où l'établissement a écrit son projet. Des contacts ont été pris avec l'école primaire voisine, pour envisager un rapprochement des OGEC préalablement à une éventuelle mutualisation de moyens. Un agrandissement des locaux apparaît nécessaire pour répondre à la forte demande des familles concernant la scolarisation en primaire.

Cette même année, une demande d'aide à l'investissement a été sollicitée auprès de la région Rhône-Alpes pour améliorer ou créer les lieux d'accueil collectif qui manquent à l'établissement aujourd'hui, et qui entraveront son développement demain.

- ✓ L'auditorium, associé à un CDI véritablement centre ressource sur son territoire, est un élément clef dans l'accueil des acteurs économiques, parents et partenaires (soirée tuteurs, conférences à thème, valorisation des travaux des élèves/stagiaires etc...).
- ✓ Le foyer constitue un équipement essentiel pour améliorer la vie des élèves et lycéens, et notamment des internes. Avec l'auditorium-salle culturelle et le CDI, le foyer constituera un pôle d'accueil collectif mobilisable dans le cadre scolaire et périscolaire voire extra-scolaire.

Ces locaux permettront ainsi d'accueillir élèves et partenaires dans des conditions optimum et conformes du point de vue de la sécurité et de l'accessibilité. Il s'agit plus généralement pour l'établissement de valoriser ses équipements, au service du territoire. C'est ce qui a déjà été accompli dans le domaine de la restauration, secteur très dynamique et pôle de rayonnement de l'établissement sur son territoire.

L'établissement a fait le choix d'internaliser sa cuisine et d'acquérir la taille critique lui permettant d'être rentable. Le restaurant scolaire accueille aujourd'hui les élèves de l'école primaire voisine, et sa cuisine dessert 12 écoles, pour 700 repas servis par jour. Le dynamisme de l'équipe contribue de fait à l'équilibre économique de l'établissement, tandis qu'élèves et personnels bénéficient d'une restauration de qualité, qui profite également à d'autres équipements du territoire.

## 2. Métiers de la maintenance et de l'énergie : anticiper les évolutions et répondre aux besoins d'une économie locale dynamique

### Loire-Forez, une économie dynamique

La communauté d'agglomération Loire-Forez apparaît comme un territoire économiquement dynamique, regroupant 45 communes et 80 000 habitants en 2012. Créée en 2004, la jeune intercommunalité indique dans son plan de mandat 2008-2014 ses objectifs, parmi lesquels : aménagement du territoire et déplacement, développement des zones d'activité (voir carte ci-dessous), mobilisation en faveur de l'emploi et de la formation, avec notamment le programme européen LEADER. Ce dernier vise expressément les filières bois et agroalimentaire, afin de favoriser l'innovation et le développement des compétences.

L'établissement Sainte Claire est implanté sur l'axe routier reliant les différentes zones d'activité, qui abritent 3 500 des 20 000 emplois de Loire-Forez. L'établissement est plus généralement un acteur de proximité à l'écoute des besoins de formations des entreprises présentes sur son territoire (garage, maintenance, énergie, artisanat..), en synergie avec d'autres acteurs de la formation et de l'accompagnement à l'emploi (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi du Forez, Mission locale, Pôle emploi...).

### Zones d'activité de la communauté d'agglomération Loire-Forez



Source : Communauté d'agglomération Loire-Forez, *Plan de mandat Loire-Forez 2008-2014*, 48 p.

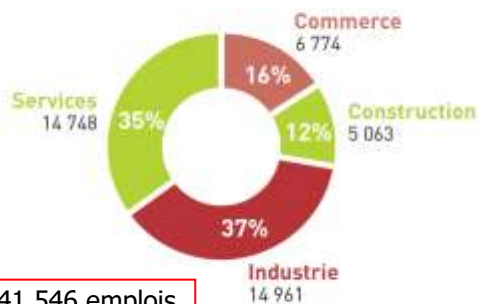
Le territoire plus vaste de la Zone territoriale emploi-formation du Forez (ZTEF) permet une analyse plus fine des questions économiques et des enjeux de la formation, pour les 180 000 habitants des 139 communes concernées<sup>1</sup>. Le « tableau de bord » 2013 de la ZTEF du Forez indique une population active occupée de 79 000, en augmentation de 17 % de 1999 à 2009. Pour s'en tenir aux seuls emplois salariés et aux seuls emplois de la ZTEF, le « portrait de territoire » du Forez analyse la répartition et l'évolution des 42 000 emplois implantés dans les entreprises du Forez<sup>2</sup>.

### **Synthèse du portrait de territoire du Forez par le PRAO en 2010**

- « La population du territoire a fortement augmenté, notamment grâce à l'excédent migratoire. La population totale est plus âgée et moins qualifiée qu'en région. La population active féminine a rattrapé le niveau régional en 2006.
- L'emploi dans les services a tendance à supplanter celui de l'industrie. Mais l'industrie manufacturière représente plus d'un tiers de l'emploi salarié total.
- La structure des emplois est marquée par une part non négligeable d'ouvriers. L'emploi salarié est la principale forme d'emploi, toutefois la part de l'emploi non salarié est supérieure à celle du département et à celle de la région.
- Les demandeurs d'emploi sont globalement moins qualifiés qu'en Rhône-Alpes.
- La part des apprentis est plus importante qu'en région et ce, notamment dans les métiers du BTP ».

#### **Emploi salarié par secteur d'activité en 2008**

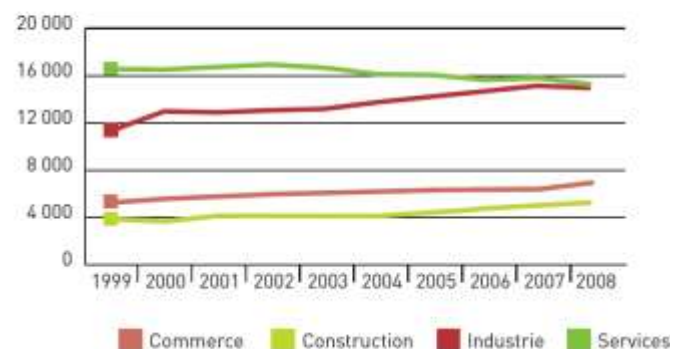
Source : Unédic (UNistatis) - Traitement PRAO



Total : 41 546 emplois

#### **Evolution de l'emploi salarié (1999-2008)**

Source : Unédic (UNistatis) - Traitement PRAO



*Lecture : attention, le « portrait de territoire » a inversée dans le graphique les couleurs des secteurs « Industrie » (en baisse de 16 000 à 15 000) et « Services » (en hausse de 12 000 à 14 700)*

Les caractéristiques de la ZTEF et l'analyse des dynamiques emploi-formation confirment la pertinence du positionnement stratégique de l'établissement. Dans ce territoire industriel en reconversion marqué par la croissance des services, le lycée Sainte Claire a su répondre aux nouveaux besoins dans la maintenance automobile et industrielle, de même que dans les métiers de l'énergie. Avec son Centre de formation, l'établissement diversifie son offre de formation, en phase avec les évolutions technologiques, et sur un territoire où la population active doit augmenter ses compétences et qualifications.

<sup>1</sup> Tableau édité et mis à jour par le Pôle Rhône-Alpes de l'orientation. PRAO, 2013. « Forez », *Tableau de bord emploi-formation*, Observatoire régional emploi Formation, 30 p.

<sup>2</sup> PRAO, septembre 2010. « Focus sur Forez », *Portrait de territoire*, SESE, OREF, 6 p.

## **Filière automobile et métiers de la maintenance**

L'attractivité des formations auto-moto du lycée est attestée par la remarquable stabilité des effectifs. Cette stabilité distingue en effet l'établissement de ce qui s'est passé globalement pour l'offre de formation dans le secteur de l'automobile, qui a perdu 25 % de ses effectifs en 10 ans. Pour autant, l'ANFA (Association nationale de formation aux métiers de l'automobile), montre que les métiers de l'automobile sont en profonde évolution, et que des besoins récurrents de main d'œuvre demeurent.

Après de fortes progressions, le parc automobile se stabilise, et l'achat de véhicules neufs marque le pas au profit de l'occasion. Le relatif vieillissement du parc induit des besoins en réparation, tandis que les comportements des automobilistes sont fortement influencés par les évolutions législatives (contrôle technique) et technologique (place de l'électronique embarquée, hybridation des véhicules...)

Ceci alimente les demandes de formation aussi bien en initiale qu'en formation continue, pour s'adapter aux évolutions profondes des métiers de la réparation et de l'entretien, comme aux métiers technico-commerciaux.

Dans le milieu de la moto, la problématique est différente, les structures sont souvent plus petites, il n'est pas rare de demander de la polyvalence aux employés. Dans ces structures nous avons plus à faire à des passionnés qu'à des « clients ». L'orientation prise avec notre CQP TEAVM (Technicien Expert Après Vente Motocycles) est très claire : réalisé à la suite de notre Bac Pro Motocycles, il joue pleinement la carte de la passion, la compétition, pour apporter une plus value à nos élèves et permettre une meilleure intégration professionnelle dans ce secteur ultra concurrentiel en terme d'embauche.

Dans le cas de la maintenance industrielle, notre secteur géographique bénéficie d'un réel dynamisme économique grâce à une forte implantation des entreprises de l'activité agro-alimentaire et d'un plan de développement conséquent des zones d'activités (voir point précédant).

Dans un souci de développement du partenariat école-entreprise nous adhérons à un club d'entrepreneurs (ACCTIF) ce qui nous permet une réponse adaptée aux besoins du secteur, sans intermédiaires donc avec plus de réactivité.

## **Filière de l'énergie et métiers liés (froid et climatisation, renouvelable)**

Notre Bac Technicien de Maintenance en Systèmes Energétique et Climatique est un diplôme polyvalent qui permet une intégration facile dans les entreprises du bassin. De nouvelles compétences sont demandées, que ce soit dans le service pour les particuliers ou en intégration dans de grandes entreprises de distribution ou de maintenance énergétique. Les évolutions technologiques sont rapides, et le secteur demandeur de spécialistes susceptibles de répondre aux interrogations des entreprises et des clients. La diversité des filières de l'énergie dans notre bassin offre l'opportunité de multiples orientations d'activités, notamment vers le bois et la bio masse.

### **3. Offrir une place à chacun, tirer nos élèves et stagiaires vers le haut**

L'équipe souhaite mettre au cœur du projet d'établissement l'objectif d'offrir une place à chacun, en fonction de son vécu, de ses besoins, de son projet. Il s'agit de donner aux élèves comme aux stagiaires la possibilité d'atteindre leur niveau d'excellence. Cette dimension de promotion sociale et d'attention au facteur humain est inscrite « dans les gènes » de l'établissement depuis ses origines ; elle a été réaffirmée dans les valeurs portées par la communauté éducative.

C'est ce qui motive une offre de formation qui s'engage aux premiers niveaux de formation (cycle de découverte professionnelle en 3<sup>ème</sup> professionnelle, CAP), et qui permet aussi la poursuite d'étude en Bac professionnel et en BTS, ainsi que les spécialisations et formations complémentaires proposées par le Centre de formation.

L'établissement dispose d'un véritable savoir faire en la matière, et développe des projets permettant de s'adapter aux besoins des élèves, des professionnels... et des acteurs économiques. La préoccupation d'adaptation des formations, le souci des parcours et de l'insertion professionnelle, de même que l'amélioration de l'offre de formation continue contribuent en effet à l'implication future de nos élèves et stagiaires dans le développement économique du territoire.

Quelle que soit le cycle concerné, l'équipe porte une attention toute particulière aux nouveaux arrivants dans l'établissement, de manière à ce que chacun se sente écouté et accompagné au cours de son cursus, pour prévenir le décrochage.

Avec l'apport de formation spécialisée (intelligences multiples...), les enseignants consolident et mettent en place des outils de rééducation et de prise en compte des différents « DYS », qui contribuent à l'appropriation des contenus de formation par l'ensemble des élèves.

Les équipes du lycée comme du Centre de formation se dotent de méthodologies permettant d'être l'interlocuteur unique du projet d'insertion professionnelle, quelle que soit la spécialité demandée, en mobilisant notre réseau.

...

Mise en place des formations compétences premières pour une réintégration dans le monde travail.

Prise de contact et partenariat dans le domaine du handicap

## IV. OBJECTIFS ET PLAN D'ACTION

### Les 3 axes et les principaux objectifs opérationnels

#### Axe 1 – Consolider une offre de formation adaptée aux besoins des élèves, des professionnels et des acteurs économiques

- ✓ Faire évoluer **l'offre de formation**, en lien avec les réalités de terrain : évolution des métiers, besoin des entreprises
- ✓ Développer une offre adaptée à la **diversité des publics** (âge, mixité, variété des parcours) et enrichie par des **modalités de formation pertinentes** (initiale, alternance, apprentissage, continue, VAE...)
- ✓ Proposer une **aide à l'orientation** qui permette à chacun de donner du sens à son parcours, avant, durant et après les actions de formation
- ✓ Doter l'établissement des **moyens de son développement** (équipement, rénovation et extension des locaux), en cohérence avec une stratégie à 5 et 10 ans de son projet
- ✓ Contribuer au dynamisme et à la **mobilisation des équipes** : innovation pédagogique, projets interdisciplinaires, culturels et internationaux. Favoriser la synergie entre **lycée et Centre de formation**

#### Axe 2 – Favoriser la prise en compte de chacun et une vie collective valorisant l'implication et l'autonomie

- ✓ Conserver la qualité de vie collective d'un établissement à **taille humaine** favorisant la proximité (effectif des classes, restauration, internat)
- ✓ Favoriser **l'accueil de tous** dans le respect des différences, en s'adaptant aux parcours scolaires et besoins particuliers de chacun dans un cadre sécurisant pour tous
- ✓ Proposer en interne ou en lien avec l'extérieur des ouvertures pour des **activités et projets** à dimension sportives, culturelles, sociales, pastorales...
- ✓ Améliorer l'accueil physique des élèves et famille, avec des **lieux de vie** d'aussi bonne qualité que les classes (agréables, claires, bien insonorisées). Réfléchir, préparer et engager de nouveaux fonctionnements collectifs en amont des travaux

#### Axe 3 – Mieux communiquer en interne et enrichir les liens avec les partenaires, facteur de reconnaissance et de développement

- ✓ Entretenir les contacts avec les **entreprises et partenaires économiques**, à travers les actions de formations ou projets proposés par le Centre de formation comme par le lycée.
- ✓ De même, être **présent sur le territoire**, être force de proposition pour se faire connaître et reconnaître par les acteurs (collectivité, école, acteurs culturels et sociaux...).
- ✓ Développer la **communication externe**, à partir des activités et relations existantes et au-delà
- ✓ Rendre l'établissement plus accessible, concernant les **transports** ; démarches envers les collectivités territoriales
- ✓ S'appuyer sur les **échanges internationaux** pour cultiver curiosité ouverture (découverte d'entreprises à l'étranger d'autres méthodes de travail, apprentissage des langues...)
- ✓ Améliorer la communication **interne**



## Axe 1. Consolider une offre de formation adaptée aux besoins des élèves, des professionnels et des acteurs économiques

<p align="center"><b>Les actions déjà en place</b> Rappel de l'existant</p>	<p align="center"><b>Les actions à développer</b> Fiches-actions</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Labellisation « Lycée des métiers » en 2006, renouvelée en 2009 ; suivi en 2012.</li> <li>- Création des niveaux CAP auto et IT reconnus en entreprise qui sont une alternative au baccalauréat professionnel en trois ans.</li> <li>- Création de BTS en alternance (BTS TC, FEE...) par le biais du Centre de formation et de ce fait élargissement des liens avec les entreprises.</li> <li>- Optimisation et modernisation régulières des plateaux techniques que ce soit pour la formation initiale ou pour la formation en alternance.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elargir l'offre « Post-Bac (BTS par alternance, CQP).</li> <li>- Instaurer une réflexion sur le lien Bac Pro - BTS et sur l'articulation avec le Centre de formation.</li> <li>- Faire vivre le document unique à travers le CHS.</li> <li>- Projet architectural d'agrandissement des locaux (pôle culturel, foyer).</li> <li>- Renouvellement de la labellisation Lycée des Métiers</li> </ul>

## Axe 2. Favoriser la prise en compte des individualités et développer une vie collective valorisant l'implication et l'autonomie

<p style="text-align: center;"><b>Les actions déjà en place</b> Rappel de l'existant</p>	<p style="text-align: center;"><b>Les actions à développer</b> Fiches-actions</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilisation du personnel à tous les handicaps (dyspraxie, dysorthographe, dyscalculie...) par le biais d'une formation.</li> <li>- Heures d'étude du soir bénéfiques pour les élèves internes.</li> <li>- Prise en compte du cadre familial et des difficultés particulières :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réactivité dans les relations avec les familles (suivi des absences et des retards).</li> <li>- Disponibilité et écoute de l'ensemble des équipes.</li> <li>- Activités le mercredi après-midi pour les élèves internes.</li> </ul> </li> <li>- Qualité de la restauration avec une cuisine autonome, diversité de l'offre avec la cafétéria.</li> <li>- Accès à des activités sportives peu pratiquées dans le cadre familial (ski, voile) par l'intermédiaire de l'EPS et de l'AS.</li> <li>- Mise en place de projets interdisciplinaires favorisant l'ouverture culturelle.</li> <li>- Participation des élèves à des projets spécifiques (« 4L Trophy »).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place un enseignant référent pour chaque élève entrant afin de lutter contre le décrochage scolaire.</li> <li>- Créer et mettre en place des outils de prévention pour lutter contre le harcèlement et gérer les conflits entre élèves.</li> <li>- Organisation de journées « citoyennes » pour favoriser le vivre ensemble :               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. actions caritatives</li> <li>2. campagnes d'information et de sensibilisation.</li> </ol> </li> <li>- Projet d'animation pastorale, création d'un conseil pastoral</li> <li>- Déterminer le degré d'implication des élèves au sein de l'établissement et valoriser les initiatives (gestion du foyer, création d'une commission de vie lycéenne).</li> </ul>

### Axe 3. Mieux communiquer et enrichir les liens avec les partenaires, facteurs de reconnaissance et de développement

<p style="text-align: center;"><b>Les actions déjà en place</b> Rappel de l'existant</p>	<p style="text-align: center;"><b>Les actions à développer</b> Fiches-actions</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rencontres avec les entreprises partenaires.</li> <li>- Echange de compétences : les professeurs de l'établissement dispensent des formations à l'extérieur lycée du « Puits de l'Aulne », « AFIL »...</li> <li>- Echanges internationaux dans la constance avec l'Allemagne et depuis peu, avec le Portugal.</li> <li>- Mise en place de nombreux projets par une équipe enseignante dynamique, porteuse de projets, au sein d'une petite structure qui favorise le travail en équipe.</li> <li>- Partenariat et échanges avec les collègues (présentation de nos différentes formations, participation d'élèves de 3<sup>ème</sup> à des mini-stages au sein de nos différentes formations).</li> <li>- Participation des élèves du lycée à différents salons, forums... pour promouvoir les formations dispensées dans l'établissement.</li> <li>- Lors des journées « Portes Ouvertes », participation des élèves de l'établissement qui aident les jeunes visiteurs à construire leur projet personnel.</li> </ul>	<p><b>Communication externe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utiliser des supports de communication variés afin de pallier le manque de notoriété du lycée malgré ses vingt ans d'existence :               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. presse (« La Gazette », « Top 42 »),</li> <li>2. web (site internet à faire vivre, créer un compte Facebook)</li> </ol> </li> <li>- Alimenter la communication sur les activités réalisées : valorisation des talents et des réalisations des élèves, y compris à l'extérieur de l'établissement.</li> <li>- Communiquer avec d'autres établissements du bassin pour développer des actions communes.</li> <li>- Affecter une personne référente ou une équipe ponctuelle à toutes ces tâches (textes, photos, reportage(s), journal des élèves).</li> <li>- Améliorer la communication famille-lycée grâce à l'outil « Charlemagne » (visibilité du cahier de textes, informations aux familles).</li> <li>- Améliorer la communication « lycée-tuteurs avec l'élaboration de livrets de formation en concertation avec les maîtres de stages, mieux définir des objectifs communs, mettre en place des espaces d'échanges et de rencontres.</li> </ul> <p><b>Communication interne</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire intervenir d'anciens élèves auprès des classes d'orientation du lycée par l'intermédiaire de leur association.</li> <li>- Déterminer le vecteur de communication le mieux adapté à l'ensemble des personnels.</li> <li>- Elaborer un protocole de divulgation des informations sensibles (qui doit savoir quoi ?).</li> <li>- Elaborer un protocole pour une gestion commune des sanctions.</li> <li>- Créer un livret d'accueil pour le nouveau personnel (organigramme, informations sur les différentes procédures)</li> </ul>