



ACADÉMIE
DE DIJON

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Dossier de presse de rentrée - Année scolaire 2026-2027

L'ÉCOLE AU CŒUR DE LA RÉPUBLIQUE

© Marie Genel - MEN

Académie de Dijon

Audacieuse et ENGAGÉE





SOMMAIRE

Chiffres clés de l'académie de Dijon	p. 4
--------------------------------------	------

1 – UNE ÉCOLE QUI FAIT RÉUSSIR SES ÉLÈVES p. 6

1.1 Approche au cœur de la classe : bilan d'étape du déploiement	p. 8
1.2 Réduire les inégalités de genre en mathématiques et en sciences : les actions de l'académie de Dijon	p. 13
1.3 École inclusive	p. 15

2 – UNE ÉCOLE QUI PROTÈGE ET ASSURE L'ÉPANOUISSEMENT DES ÉLÈVES p. 18

2.1 Climat scolaire à 360° : l'académie de Dijon lance le dispositif à la rentrée	p. 20
2.2 L'académie de Dijon renforce le partenariat École-familles pour la réussite de tous les élèves	p. 22
2.3 Promotion de la santé, l'égalité entre les filles et les garçons, l'éducation au développement durable et à la citoyenneté : un parcours de labellisation simplifié au service des écoles et des établissements	p. 25
2.4 Lutte contre le harcèlement scolaire : l'académie de Dijon soutient sa dynamique	p. 27
2.5 L'égalité dans les apprentissages entre les filles et les garçons	p. 29
2.6 Le point sur la sécurité des établissements : une mobilisation collective au service d'un climat scolaire serein	p. 31

3_ UNE ÉCOLE ATTRACTIVE QUI PERMET L'ACCOMPLISSEMENT DE SES PERSONNELS

p. 32

- 3.1 Réforme de la formation initiale des enseignants : l'académie de Dijon relève le défi avec succès..... p. 34
- 3.2 Le Pôle d'accompagnement des ressources humaines, un accompagnement humain au cœur de la gestion des ressources humaines..... p. 36
- 3.3 Élections professionnelles 2026 : l'académie de Dijon mobilisée pour un scrutin historique..... p. 39
- 3.4 Les Voix de l'académie : un réseau d'ambassadeurs et d'ambassadrices pour incarner l'académie de Dijon..... p. 41

4_ L'ÉCOLE DE DEMAIN

p. 42

- 4.1 L'école au cœur des territoires : une expérimentation inédite de construction de la carte scolaire..... p. 44
- 4.2 Rythmes scolaires et sommeil des adolescents : l'académie de Dijon innove pour le bien-être et la réussite des élèves..... p. 47
- 4.3 Enseigner l'intelligence artificielle : l'académie de Dijon forme les élèves à l'esprit critique..... p. 48

CHIFFRES CLÉS de l'académie de Dijon



LES ÉLÈVES

245 141 écoliers, collégiens et lycéens
(post-bac compris). Prévision 2026.

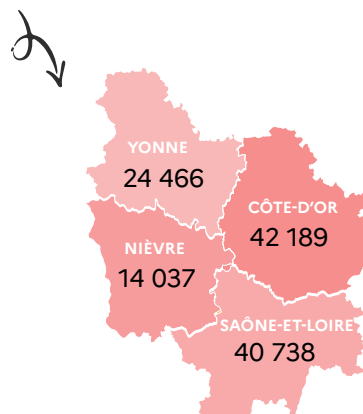
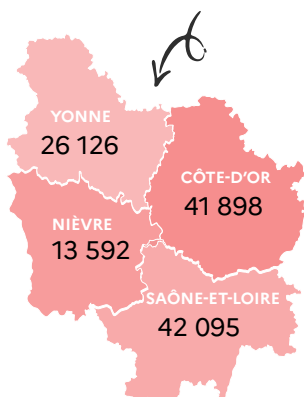
(- 5 492 élèves, soit -2,2 % par rapport à 2025)

123 711 élèves du premier degré
(public et privé)

(- 3 510 élèves, soit - 2,8 % par rapport à 2025)

121 430 élèves du second degré
(public et privé)

(- 1 952 élèves, soit - 1,6 % par rapport à 2025)



LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

(publics et privés)

1 826

1 558
écoles

182
collèges

74 LGT, LPO
et

3 Érea
(Établissement régional
d'enseignement adapté)



LES PERSONNELS

27 082 Enseignants et personnels
engagés auprès des élèves
dans le public et le privé

8 537 enseignants du premier degré

10 732 enseignants du second degré

7 813 personnels non enseignants



LES DIPLÔMES ⁽²⁾

81,2 % Taux de réussite au diplôme
national du brevet (DNB)

(- 6,6 %
par rapport
à 2025)

91,9 % Taux de réussite au baccalauréat
général et technologique et
professionnels

(- 0,9 %
par rapport
à 2025)

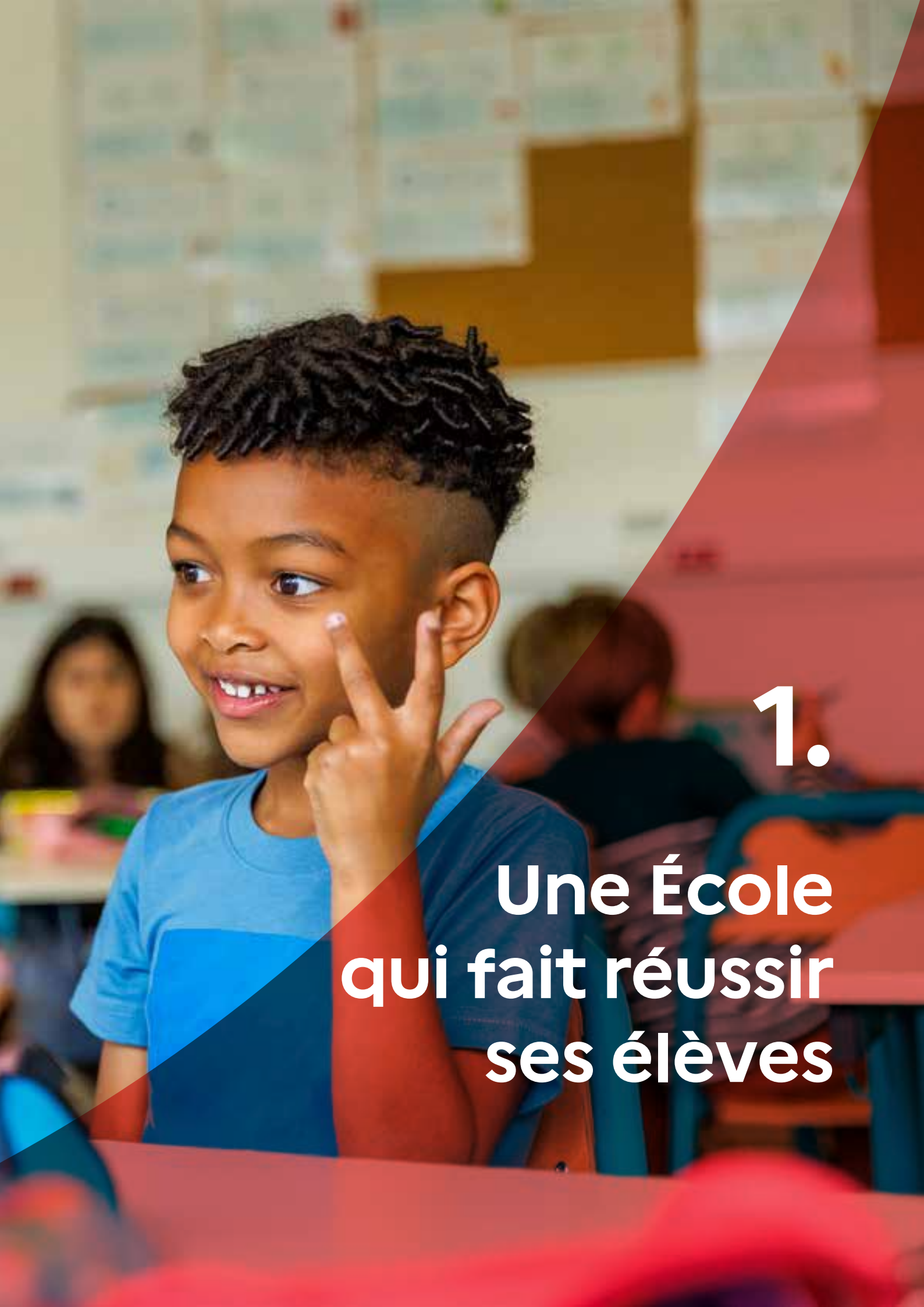


LE BUDGET

1,9 milliards d'euros pour
l'année civile 2026⁽¹⁾

(1) Prévision 2026.
(2) Résultats provisoires.





1.

**Une École
qui fait réussir
ses élèves**

1.1 – APPROCHE AU CŒUR DE LA CLASSE (ACC) : BILAN ÉTAPE DU DÉPLOIEMENT

À compter de la rentrée scolaire 2026 s'ouvre l'acte 2 des Plans français et mathématiques, qui constitue le cadre national de la formation continue des professeurs des écoles jusqu'en 2030.

Dans la continuité du premier acte, cette nouvelle étape vise à renforcer le développement professionnel de chaque enseignant en s'appuyant davantage sur les besoins des élèves, les réalités des écoles et les priorités pédagogiques des territoires. Il permettra également le renforcement des collaborations professionnelles entre enseignants pour développer la cohésion d'équipe autour d'une seule ambition, l'amélioration des performances des élèves.

Cette mobilisation collective assure aux élèves un parcours scolaire fluide par ce qu'elle apporte de sécurité affective, lisibilité des attendus scolaires et appréhension des démarches pédagogiques. Ce facilitateur de compréhension est un moteur des apprentissages, en mettant en œuvre des gestes professionnels explicites basés sur la recherche et les données probantes.

Conformément à ce cadre national, à l'horizon 2030, chaque professeur des écoles aura bénéficié, au minimum, de :

- 24 heures de formation en français ;
- 24 heures de formation en mathématiques ;
- 24 heures de formation dans d'autres champs disciplinaires, interdisciplinaires ou transversaux.

Afin de répondre au mieux aux besoins des équipes et des élèves, trois modalités complémentaires de formation seront mobilisées selon les contextes propres à chaque école :

- les résidences pédagogiques, favorisant un accompagnement renforcé d'une équipe sur une problématique ciblée ;
- les constellations, qui poursuivent leur rôle d'accompagnement collaboratif entre pairs ;
- les animations pédagogiques, qui permettront de compléter les parcours de formation en français, en mathématiques mais également dans les différents champs disciplinaires et transversaux.

— Acte 2 des Plans français et mathématiques, une poursuite naturelle du déploiement de l'Approche au cœur de la classe ?

En Côte-d'Or

À la rentrée 2026, exception faite des deux écoles REP + (Bourdenière et Gambetta) qui, compte tenu du volume de formation statutaire, participeront à des constellations et à des résidences pédagogiques, les autres écoles qui ont bénéficié de l'approche au cœur de classe seront soit en constellation soit en résidence pédagogique une seconde année dans le cadre de la mise en œuvre de l'acte 2. Les questions didactiques et pédagogiques travaillées durant l'année 26-27 ne sont pas encore arbitrées à ce stade.

Dans la Nièvre

La DSDEN de la Nièvre a fait de la formation continue des enseignants un levier majeur d'amélioration des pratiques pédagogiques et de la réussite des élèves au plus proche de la classe. L'ambition de développer une formation au plus près des besoins des enseignants et des réalités du terrain, constitue le fil conducteur du plan départemental de formation.

Conçu en concertation par l'ensemble des inspecteurs de l'éducation nationale, ce plan déployé sur cinq ans, traduit la volonté de proposer une offre cohérente au niveau départemental mais personnalisée dans chaque circonscription, permettant à chaque enseignant de construire un parcours de formation varié. Pour accompagner cette ambition, un outil départemental de suivi individuel des formations a été élaboré afin de s'assurer que chaque enseignant bénéficie, au cours du cycle, d'un parcours complet associant les différentes modalités de formation complémentaires.

En parallèle de cette organisation, la DSDEN de la Nièvre continue le suivi des 7 écoles accompagnées dans le cadre de l'Approche au cœur de la classe (ACC). Après une première année riche de nombreux travaux et des démarches diagnostiques poussées, les 7 écoles identifiées vont bénéficier d'un accompagnement personnalisé dans la continuité de ce qui a été proposé pour l'année 2025-2026. Une grande stabilité est observée dans ces sept écoles et dans les équipes de circonscription, ce qui constitue un avantage pour poursuivre le travail engagé.

Le bilan annuel réalisé par l'IEN chargé de la mission départementale ACC reprend les termes suivants : *« le dispositif Au cœur de la classe a constitué un levier pertinent de développement professionnel collectif. Il a favorisé l'analyse partagée des pratiques, la coopération entre enseignants et le rapprochement entre les différents acteurs éducatifs. Les modalités d'accompagnement proposées ont contribué à faire évoluer les pratiques pédagogiques tout en renforçant la cohérence des actions conduites au service de la réussite des élèves. »*

En Saône-et-loire

En Saône-et-Loire, cette mobilisation collective passe par un plan de formation établi par les IEN en charge d'une circonscription, en lien étroit avec les directeurs et directrices d'école. Ce plan déployé sur 5 ans comprendra trois modalités de formation : les animations pédagogiques, les formations en constellations et les résidences pédagogiques. Ce plan de formation fait suite à l'acte 1 des Plans maths et français qui visait plutôt l'effet maître et a permis la montée en compétences des professeurs des écoles en didactique des maths et didactique du français.

En Saône-et-Loire, l'Approche au cœur de la classe aura permis d'engager des équipes vers le développement collectif de leur réflexivité professionnelle au service de l'amélioration des résultats des élèves. L'acte 2 des Plans mathématiques et français s'inscrit dans cette logique qui a permis l'émergence de changements ou d'ajustements de pratiques, de manière concertée et collaborative.

Dans l'Yonne

En 2025-26, 28 écoles réunies en 20 collectifs répartis sur l'ensemble du département de l'Yonne ont bénéficié d'un accompagnement renforcé par les équipes de circonscription dans le cadre des 18 heures d'animation pédagogique en mathématiques ou en français. Cet accompagnement « au cœur de la classe » a été conçu puis mis en œuvre dans chacune de ces écoles par les équipes de circonscriptions (inspectrices inspecteurs, conseillères pédagogiques), en lien direct avec les équipes enseignantes et plus particulièrement la directrice ou le directeur de l'école. Une feuille de route pour chaque collectif a ainsi été définie sous la forme d'un plan d'actions précises reprenant les thématiques de travail identifiées par le conseil des maîtres au regard des résultats des élèves obtenus aux évaluations nationales.

À l'échelon du département, deux séminaires ont été organisés afin de mutualiser les approches, de partager les constats et les bonnes pratiques pour les 273 enseignants engagés dans la démarche. 59 journées d'observations croisées ont été organisées en mobilisant également la brigade de remplacement.

L'acte II des Plans mathématiques et français débutant à la rentrée 2026 intégrera ce dispositif en termes de modalités d'accompagnement et de suivi des écoles déjà identifiées. En effet, quatre parcours de formation différents définis au niveau du département sont proposés à chacune des sept circonscriptions.

Le parcours 1 « Résidence pédagogique » repose sur un accompagnement renforcé et de proximité très semblable à l'approche « au cœur de la classe » ; de nouvelles écoles, identifiées à l'échelle de la circonscription, bénéficieront ainsi de cette formation.

Les 28 écoles accompagnées cette année trouveront toute leur place dans les parcours 2, 3 ou 4 et bénéficieront d'une attention particulière afin que le travail engagé soit poursuivi lors des deux années à venir. Une évaluation quantitative et qualitative portant entre autres sur l'évolution des pratiques de classe, de formation et de pilotage à différentes échelles (école, circonscription, département) est élaborée au niveau académique par la direction de la pédagogie.

— De l'Approche au cœur de la classe au dispositif Collèges en progrès

L'académie de Dijon poursuit à la rentrée 2026 son action en faveur des collèges les plus exposés à la grande difficulté scolaire. 31 collèges bénéficiaient déjà en 2025 d'un accompagnement renforcé dans le cadre du dispositif Approche au cœur de la classe. Depuis le premier trimestre 2026, suite à l'impulsion nationale, ce dispositif préfigurateur de Collège en progrès est étendu à 8 collèges supplémentaires. Au total, 39 collèges font ainsi l'objet d'un accompagnement renforcé à l'échelle académique, dont 17 dits « en progrès ».

Une démarche de transformation des collèges

L'accompagnement repose sur une logique simple : partir d'un diagnostic partagé, construire un projet d'actions adapté aux besoins du collège, puis en assurer le suivi dans la durée. Il s'inscrit sur trois ans et mobilise une équipe d'accompagnateurs composée notamment d'un binôme d'inspecteurs et l'appui de formateurs, d'ingénieurs de formation et d'accompagnateurs CARDIE.

Initialement centré sur la réussite des élèves en français et en mathématiques, le dispositif intègre désormais aussi les dimensions sociales, de santé et d'inclusion. Le lien avec les familles est également pris en compte pour favoriser la réussite de tous les élèves.

— Les collèges en progrès

Liste des collèges accompagnés (en gras les 17 collèges en progrès identifiés au national) :

11 en Côte-d'Or

- Collège Monge – Beaune
- Collège Île-de-Saône – Pontailler-sur-Saône
- Collège G. Bachelard – Dijon
- Collège B. Vian – Talant
- Collège Champollion – Dijon
- Collège Carnot – Dijon
- Collège des Lentillères – Dijon
- Collège E. Herriot – Chenôve ■
- Collège H. Dunant – Dijon ■
- Collège Le Chapitre – Chenôve ■
- Collège E. Lepitre - Laignes ■

6 dans la Nièvre

- Collège R. Cassin – Cosne-Cours-sur-Loire
- Collège L. Aragon – Imphy
- Collège A. Billaut – Nevers
- Collège V. Hugo – Nevers
- Collège Les Amognes – St-Benin-d'Azy
- Collège Le Mont Chatelet - Varzy ■

12 en Saône-et-Loire

- Collège C.G. Bouthières – Étang/Aroux
- Collège La Croix Menée – Le Creusot
- Collège R. Cassin – Pary-le-Monial
- Collège H. Vincenot – Louhans
- Collège Condorcet- La Chapelle-de-Guinchay
- Collège L. Pasteur– Mâcon
- Collège Les Épontots – Montcenis
- Collège R. Doisneau – Chalon-sur-Saône
- Collège R. Schumann – Mâcon
- Collège St-Exupéry – Mâcon
- Collège J. Moulin – Montceau-les-Mines
- Collège J. Vilar – Chalon-sur-Saône

10 dans l'Yonne

- Collège A. Camus– Auxerre
- Collège J.R. Coignet– Courson-les- Carrières
- Collège Montpezat – Sens
- Collège C. Debussy – Villeneuve-la-Guyard
- Collège P. Fourrey- Migennes ■
- Collège M. Aymé – St Florentin ■
- Collège Restif de la Bretonne – Pont-sur-Yonne ■
- Collège G. Ramon – Villeneuve-l'Archevêque ■
- Collège J. Prévert – Migennes ■
- Collège Champs Plaisants - Sens ■

■ Collèges en progrès en avance de phase
■ Nouveaux collèges en progrès

39 collèges en accompagnement renforcé



—— Séminaire de rentrée – Collèges en progrès

L'académie de Dijon organise, le 16 septembre 2026, au lycée Carnot, une journée d'accompagnement consacrée à la poursuite du dispositif Collèges en progrès, qui réunit 39 établissements, dont 17 collèges en progrès, et une centaine de personnels d'encadrement (chefs d'établissement et inspecteurs). Cette journée a pour objectif d'outiller les équipes pour qu'aucun élève ne s'installe durablement dans l'échec scolaire, en agissant prioritairement là où les besoins sont les plus forts.

Le séminaire permettra de construire, à l'échelle des établissements, une démarche de pilotage commune fondée sur des gestes professionnels équitables et efficaces, mobilisables en classe par les enseignants. Il s'agit également de faire partager une culture commune autour des mécanismes motivationnels qui favorisent l'engagement des élèves dans les apprentissages.

La journée doit permettre également aux équipes de comprendre les fondements scientifiques du dispositif, d'identifier les freins et les leviers à son déploiement, puis de préparer des expérimentations pédagogiques concrètes, par exemple à travers la mise en place d'observation croisées. Elle doit aussi aider les pilotes à structurer un accompagnement progressif, sécurisé et outillé pour soutenir l'appropriation des pratiques dans les établissements.

Enfin, cette journée s'inscrit dans une logique de pilotage académique fondé sur l'observation, l'évaluation des effets et le retour d'expérience, afin de mesurer les impacts sur les gestes professionnels, le climat scolaire et les résultats des élèves.

Intervention de Damien Tessier pour l'éclairage scientifique



Damien Tessier, maître de conférences à l'Université Grenoble Alpes et chercheur au laboratoire SENS, est spécialiste de la motivation scolaire, du climat de classe et du bien-être à l'école. Responsable du diplôme universitaire ProMoBE, il allie recherche et formation pour accompagner les équipes éducatives dans l'évolution de leurs pratiques pédagogiques. Lors de ce séminaire, il apportera un éclairage scientifique sur les leviers de la motivation et les gestes professionnels favorisant l'engagement, les apprentissages et le bien-être des élèves, en reliant directement les apports de la recherche aux enjeux concrets du pilotage pédagogique dans les établissements.

Points saillants à retenir

- Une action ciblée sur la lutte contre l'échec scolaire et les inégalités.
- Une démarche fondée sur des apports scientifiques, des ateliers et des expérimentations pédagogiques.
- Un objectif de pilotage durable, avec suivi des effets et capitalisation des retours terrain.

1.2. RÉDUIRE LES INÉGALITÉS DE GENRE EN MATHÉMATIQUES ET EN SCIENCES : LES ACTIONS DE L'ACADÉMIE DE DIJON

Dans le cadre des priorités nationales en matière d'égalité entre les filles et les garçons, l'académie de Dijon met en œuvre une politique volontariste visant à réduire les écarts de genre dans les disciplines scientifiques et mathématiques.

Cette démarche s'articule autour de plusieurs leviers complémentaires, visant à faire évoluer les pratiques professionnelles, déconstruire les stéréotypes et favoriser des choix d'orientation libres et éclairés, notamment en direction des filières STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques).

— Le déploiement de 16 Classes à horaires aménagés en mathématiques et sciences (Chams)

À la rentrée 2026, 16 Chams seront ouvertes au sein de l'académie. Ces classes, composées d'au moins 50 % de filles, s'inscrivent dans le cadre de la mesure 5 du plan national Filles et maths. Destinées aux élèves de 4^e et de 3^e, elles proposent la réalisation de projets collectifs encadrés par des enseignants de mathématiques et de sciences, en collaboration avec des partenaires du monde de la recherche et de l'ingénierie.

L'objectif est triple :

- enrichir la culture scientifique et technologique des élèves,
- leur faire découvrir les métiers des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques,
- travailler les enjeux liés à l'égalité filles-garçons et à l'orientation, dans un environnement valorisant la réussite et la diversité.

— La formation des enseignants à l'égalité filles-garçons en mathématiques

Pour la deuxième année consécutive, l'académie propose une formation à distance sur l'égalité entre les filles et les garçons en mathématiques, destinée aux enseignants de cette discipline. Cette formation, déclinée sur trois ans sous forme de 3 classes virtuelles de 2 heures, vise à impulser des stratégies pédagogiques favorisant la valorisation des mathématiques auprès des filles, afin de réduire les écarts de résultats.

En 2026, 600 enseignants y participeront.

D'ici 2028, l'intégralité des professeurs de mathématiques de l'académie aura été formée.

— L'augmentation du nombre de filles en spécialité mathématiques au lycée

Dans le cadre de la mesure 4 du Plan filles et maths, l'académie fixe des objectifs ciblés aux lycées pour augmenter le nombre de filles choisissant la spécialité mathématiques en classe de première générale.

Ces objectifs, adaptés à la carte de formation et à l'identité de chaque établissement, visent à encourager une orientation plus équilibrée entre les filles et les garçons dans les filières scientifiques.

—— La promotion des sciences à tous les niveaux

L'académie déploie des actions de promotion des sciences à destination des élèves, de l'école primaire à la classe de terminale.

Dans le premier degré : renforcement des dispositifs de coanimation des séances de sciences avec des étudiants en licence ou master, notamment dans le cadre des projets Une classe, un chercheur ou Partenaires scientifiques pour la classe.

Dans les collèges et lycées : en collaboration avec les 25 laboratoires de mathématiques de l'académie, mise en place d'actions visant à valoriser les femmes scientifiques, telles que :

- des expositions itinérantes de portraits de femmes de sciences ;
- des témoignages de rôles modèles féminins ;
- des retours d'expérience d'anciennes élèves ayant choisi un parcours en STIM.

1.3_ ÉCOLE INCLUSIVE

— Chiffres clés 2025/2026

ÉLÈVES

10 811 en situation de handicap scolarisés en milieu ordinaire
+ 3,84 % par rapport à la rentrée 2024

3 257 en ULIS (prévision)
+ 2,32 % par rapport à la rentrée 2024

5 781 élèves accompagnés par un AESH (rentrée 2025)

STRUCTURES

41 SEGPA

3 EREA (Joigny, Beaune, Charnay-lès-Mâcon)

305 dispositifs (public et privé) dont 167 ULIS 1^{er} degré et 143 en 2nd degré

STRATÉGIE AUTISME :

12 structures UEMA,

8 UEEA,

4 DAR (dispositif d'auto-régulation)

- 1 en 1^{er} degré
- 3 en 2nd degré

PERSONNELS

1 924 ETP d'AESH affectés devant élève à la rentrée 2026 avec en moyenne 5,01 élèves par ETP

7 personnes « ressource troubles neuro développementaux »

- 2 en Côte-d'Or,
- 2 dans la Nièvre,
- 1 en Saône-et-Loire,
- 2 dans l'Yonne

Numéros des cellules d'écoute départementales et de réponse aux familles :

03 80 44 87 + numéro du département
(ex. Côte d'Or : 03 80 44 87 21)

— Déploiement des Pôles d'appui à la scolarité (PAS) dans l'académie

L'académie de Dijon accélère son virage inclusif avec 51 Pôles d'appui à la scolarité

À la rentrée 2026, l'académie de Dijon franchit une étape décisive dans sa politique d'École inclusive en déployant **51 Pôles d'appui à la scolarité (PAS)** dans ses quatre départements.

Malgré des rythmes de mise en œuvre distincts, tous partagent une même ambition : apporter des réponses de proximité, fondées sur **l'accessibilité pédagogique, la coopération interprofessionnelle et la prévention des ruptures de parcours**.

Des premiers bilans prometteurs

En Côte-d'Or, où les 17 PAS achèvent leur deuxième année de mise en place, la dynamique est claire : +16,3 % de sollicitations (1 082 élèves accompagnés en 2025-2026 contre 930 l'année précédente), avec une baisse significative du recours à la compensation (seulement 5,5 % des élèves déjà suivis par la MDPH). Les PAS ciblent majoritairement le premier degré (75,4 % des accompagnements), pour des difficultés d'apprentissage (58,8 %) ou comportementales (55 %). Leur réactivité impressionne : 2 jours en moyenne pour un premier contact, 25,7 jours pour un plan d'action partagé.

Dans la Nièvre, où les 8 PAS ont été lancés à la rentrée 2025, 85,1 % des 343 demandes étaient pertinentes, preuve d'une bonne appropriation par les acteurs. L'accent y est mis sur les aménagements pédagogiques (53,6 % des cas) plutôt que sur les dispositifs compensatoires, avec seulement 14,3 % d'orientations vers la MDPH.

Un déploiement coordonné et ambitieux

En Saône-et-Loire, 17 PAS seront opérationnels dès septembre 2026, portés par 6 organismes gestionnaires (APF France Handicap, ESPACE, etc.). Leurs équipes bénéficieront de 3 journées de formation commune avant leur prise de poste, pour ancrer une culture partagée de l'accessibilité.

Dans l'Yonne, 9 PAS couvriront l'ensemble du département, avec un maillage territorial équilibré entre zones urbaines et rurales. La co-construction avec l'ARS et les organismes gestionnaires (PEP CBFC, EPNAK) a permis de recruter des binômes inter-métiers (éducation nationale + médico-social) et de prévoir des formations conjointes.

Des défis à surmonter pour une inclusion renforcée

Si le dispositif convainc, des enjeux subsistent : harmoniser les pratiques entre départements, accélérer les délais d'intervention (29 jours en moyenne dans la Nièvre), et renforcer le pilotage par les indicateurs. Pourtant, les PAS s'imposent déjà comme un levier stratégique pour les collèges en progrès et le climat scolaire, en agissant en amont des difficultés.

Une révolution discrète, mais bien réelle

Avec leur approche préventive et collaborative, les PAS incarnent la transformation en marche : moins de compensation, plus d'adaptation des environnements d'apprentissage, et une coopération renforcée entre enseignants et professionnels du médico-social. Une avancée majeure pour une École plus inclusive dans l'académie.

Chiffres clés

51 PAS dans l'académie en 2026

- Côte-d'Or : 17 PAS
- Nièvre : 8 PAS
- Saône-et-Loire : 17 PAS
- Yonne : 9 PAS

— Start 21 : à Dijon, un micro-lycée pour raccrocher les décrocheurs

Le 28 août 2026, c'est la rentrée pour Start 21, le nouveau micro-lycée de Dijon installé au lycée Les Marcs d'Or. Après le succès du Lycée de la Nouvelle Chance à Chalon-sur-Saône (créé en 2015), l'académie de Dijon franchit une nouvelle étape dans sa lutte contre le décrochage scolaire.

Ce dispositif s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans qui ont quitté l'école depuis au moins six mois et veulent repartir sur de bonnes bases.

Une seconde chance pour obtenir son bac

Les candidats, repérés par les missions locales, les centres d'information et d'orientation (CIO) ou sur démarche personnelle, postulent via un formulaire, passent des tests de positionnement puis un entretien. Leur motivation est le critère clé. Une fois admis, ils intègrent un établissement de Dijon ou son agglomération pour préparer, en deux ans maximum, un baccalauréat général, technologique ou professionnel. Six jeunes sont déjà inscrits pour un bac pro dès cette première rentrée.

Un accompagnement bienveillant... et exigeant

Start 21 ne se contente pas de scolariser : il accompagne. Chaque élève bénéficie d'un suivi personnalisé, avec des entretiens motivationnels réguliers, des ateliers pour renforcer la confiance en soi et développer des compétences psychosociales, ainsi que des séances de soutien scolaire chaque mercredi après-midi.

L'objectif ? Éviter un nouveau décrochage et les mener jusqu'au diplôme.

Une équipe mobilisée pour la réussite

Le projet est piloté par une équipe expérimentée : inspectrices de l'éducation nationale, proviseur du lycée Les Marcs d'Or, chargé de mission... sans oublier les référents accompagnateurs de réussite (RAR), des professionnels formés qui tutoreront les élèves dans leur établissement ou animeront les ateliers du mercredi.

Un tremplin vers l'avenir

Start 21 incarne une philosophie : l'école doit savoir donner une nouvelle chance. Ici, on ne se contente pas de rattraper un retard, on reconstruit un projet, on retrouve l'estime de soi, on devient acteur de son parcours. Une réponse concrète et humaine au décrochage scolaire, pour que chaque jeune puisse retrouver sa place dans le système éducatif.







2.

Une École
qui protège
et assure
l'épanouissement
des élèves

2.1 – CLIMAT SCOLAIRE À 360° : L'ACADÉMIE DE DIJON LANCE LE DISPOSITIF À LA RENTRÉE



Une priorité académique pour garantir un environnement sécurisant, bienveillant et inclusif

Après une année de concertation et de préparation, l'académie de Dijon franchit une étape décisive à la rentrée 2026 avec le déploiement opérationnel de sa deuxième priorité académique : le Climat scolaire à 360°. Ce dispositif, pensé comme un système global, vise à protéger, éduquer et faire collaborer l'ensemble des acteurs éducatifs pour offrir à chaque élève et chaque adulte un cadre sécurisant, bienveillant et respectueux.

« Protéger, ici, prend tout son sens : il s'agit de garantir un environnement où chacun, élève comme adulte, peut évoluer en confiance », rappelle la rectrice. Une ambition qui s'inscrit en complémentarité parfaite avec la première priorité académique, dédiée à la réussite de tous les élèves. « Un climat scolaire apaisé favorise les apprentissages, et une pédagogie exigeante, bienveillante et inclusive contribue, en retour, à renforcer ce climat », souligne-t-elle.

— Une construction collective, depuis un an

Le dispositif Climat scolaire à 360° n'a pas été improvisé. Dès la rentrée 2025-2026, l'académie a engagé une démarche participative pour en définir les contours :

- **novembre 2025** : des rencontres départementales ont réuni chefs d'établissement, inspecteurs de 1^{ers} et 2^{nds} degrés pour identifier les leviers constitutifs d'un bon climat scolaire.
- **mars 2026** : publication d'un livret académique, fruit d'un travail collaboratif entre le conseiller technique académique, le Pôle EVS, les DASEN et la direction de la pédagogie. Ce document propose une vision structurée du climat scolaire, articulée autour de trois dimensions : protéger, éduquer/former, collaborer et de six piliers :
 - o bien-être et qualité de vie
 - o cadre éducatif
 - o relation pédagogique
 - o engagement
 - o intelligence collective
 - o communication avec deux fils rouges : l'école inclusive et la relation école-parents.



- **juin 2026** : une note académique de la rectrice a présenté aux écoles et établissements les outils d'auto-positionnement (1^{er} et 2nd degré) et une maquette de feuille de route.

Objectif : faire un état des lieux du climat scolaire dans chaque structure et engager une démarche d'amélioration continue.

— Des outils concrets pour agir dès septembre 2026

Pour accompagner les équipes éducatives, l'académie a conçu un kit de déploiement diffusé dès juillet 2026 auprès des chefs d'établissement et des IEN du 1^{er} degré. Ce kit inclut un outil d'auto-positionnement pour évaluer la situation de chaque école ou établissement et une feuille de route type, adaptable, pour structurer les actions d'amélioration.

Calendrier pour la rentrée 2026 :

- **septembre à novembre 2026** : les écoles et EPLE s'auto-évaluent et élaborent leur feuille de route ;
- **novembre 2026** : présentation des **premières feuilles de route** en conseil d'école ou en conseil d'administration ;
- **novembre 2026** : **remontée des feuilles de route** au pôle EVS pour ajuster l'accompagnement du **groupe ressource académique**, structuré depuis juin 2026 en **6 équipes pluricatégorielles**.

Une plateforme collaborative pour partager les bonnes pratiques

Depuis l'été 2026, l'académie met en ligne une plateforme dédiée, qui centralisera progressivement les ressources produites par les groupes de travail et les instances académiques.

Objectif : faciliter l'accès aux outils et aux retours d'expérience pour les acteurs de terrain. Un travail est également mené avec l'école académique de la formation continue (EAFC) pour déployer des formations d'initiative locale (FIL) au niveau des réseaux d'établissements.

Enfin, le **1^{er} trimestre 2026-2027** marquera la tenue du **1^{er} comité stratégique académique Climat scolaire à 360°**, pour faire un premier bilan et ajuster la stratégie.

« Parce que le climat scolaire est l'affaire de tous. »

« C'est un écosystème où chaque dimension - bien-être, cadre, pédagogie, collaboration - compte.

Avec ce dispositif, nous donnons aux équipes les moyens de diagnostiquer, agir et progresser ensemble. »

*Mathilde Gollety,
rectrice de l'académie de Dijon*

2.2 — L'ACADÉMIE DE DIJON RENFORCE LE PARTENARIAT ÉCOLE-FAMILLES POUR LA RÉUSSITE DE TOUS LES ÉLÈVES

L'implication des parents, un pilier du projet éducatif pour un climat scolaire serein

« Un élève qui réussit, c'est un élève soutenu ».

À la rentrée 2026, l'académie de Dijon place l'alliance éducative avec les familles au cœur de sa stratégie pour améliorer la réussite scolaire, le bien-être et l'épanouissement de chaque enfant. De la maternelle au lycée, les parents sont invités à devenir des partenaires actifs de l'École, aux côtés des enseignants et des équipes éducatives.

Car la coopération entre les familles et les établissements n'est pas une option : c'est un levier indispensable. Les élèves dont les parents s'impliquent dans leur parcours scolaire obtiennent de meilleurs résultats, développent une motivation accrue et renforcent leur confiance en eux. *« Ensemble, nous devons créer les conditions d'un climat scolaire apaisé et propice aux apprentissages »*, souligne la rectrice.

—— Pourquoi l'alliance éducative est-elle si déterminante ?

L'implication des parents ne se limite pas au suivi des notes ou aux réunions ponctuelles. Elle se décline au quotidien par :

- **un dialogue constant** : que ce soit lors de rencontres formelles, d'échanges informels ou via les outils numériques (Pronote, ENT), une communication claire et régulière permet de comprendre les besoins de l'enfant et d'agir rapidement en cas de difficulté ;
- **un accompagnement dans les étapes du parcours scolaire** : l'entrée en maternelle, le passage au collège ou au lycée sont des étapes clés. Les parents, premiers conseillers, jouent un rôle majeur pour aider leur enfant à surmonter ses appréhensions et à s'adapter ;
- **un soutien à la maison** : instaurer des rituels d'étude, encourager la curiosité, accompagner dans l'organisation du travail... autant de gestes qui renforcent l'autonomie et préparent l'avenir ;
- **une vigilance partagée** : face aux défis contemporains (temps d'écran, réseaux sociaux, etc.), l'École et les familles unissent leurs forces pour guider les élèves vers des usages responsables ;

« L'alliance éducative, ce n'est pas seulement informer les parents. C'est les associer pleinement à la construction du parcours de leur enfant », précise la rectrice.

—— Des actions concrètes pour impliquer les familles dès la rentrée 2026

Pour professionnaliser cette coopération, l'académie de Dijon déploie une stratégie ambitieuse, articulée autour de deux axes majeurs :

Axe 1 : accueillir, informer et accompagner les familles

L'objectif ? Rendre les familles actrices de la réussite de leur enfant en leur proposant des outils et des espaces d'échange adaptés :

- des séances d'information thématiques : orientation, vie scolaire, dispositifs d'aide... des temps dédiés pour éclairer les familles sur les enjeux de la scolarité.
- les Mercredis des parents : un rendez-vous mensuel en visio-conférence pour aborder des sujets concrets :
 - o comment accompagner son enfant dans son travail à la maison ?
 - o quels sont les enjeux de l'orientation ?
 - o comment protéger les données personnelles de son enfant ?
 - o quel est le rôle des représentants de parents ?

- le dispositif Parents en entreprise : pour faciliter les immersions professionnelles et montrer aux élèves que leurs parents sont des relais essentiels dans leur découverte des métiers.
- des outils de prévention sur les usages numériques : en s'appuyant sur les ressources du CLEMI académique, l'académie propose aux familles des fiches pratiques pour les aider à accompagner leurs enfants dans un usage responsable du numérique.



Axe 2 : former les personnels pour un accompagnement professionnel des familles

Pour que l'alliance éducative devienne une réalité quotidienne, les équipes pédagogiques et éducatives sont outillées et formées :

- podcasts, fiches pratiques et ressources numériques : des supports accessibles et concrets pour aider les enseignants et les personnels à accueillir, informer et impliquer les familles ;
- partage des bonnes pratiques : les cités éducatives et les réseaux territoriaux (comme les REP et REP+) deviennent des leviers d'expertise au sein d'une constellation d'apprentissage. Leur expérience en matière de coéducation est mise à profit pour inspirer et former l'ensemble des acteurs de l'académie.

— L'alliance éducative, une priorité au cœur du Climat scolaire à 360°

Cette démarche s'inscrit pleinement dans la priorité académique sur le climat scolaire. « *Aucune famille ne doit rester sans réponse* », insiste la rectrice. Pour y parvenir, l'académie mise sur :

- un diagnostic partagé des difficultés et des potentialités de chaque élève ;
- des réponses individualisées, élaborées collectivement par les équipes éducatives, les familles et les partenaires ;
- une approche collective : plus de segmentation, mais une équipe élargie où chacun a un rôle à jouer ;
- la coresponsabilité : au-delà des démarches administratives, il s'agit de restaurer la confiance et de valoriser l'engagement de tous.

« *L'alliance éducative, c'est l'affirmation que la réussite de nos élèves est l'affaire de tous : l'École, les familles et les partenaires* », conclut la rectrice.

Calendrier : les temps forts à retenir

- Rentrée 2026 : reprise des Mercredis des parents et des séances d'information thématiques (orientation, vie scolaire, dispositifs d'aide).
- 1^{er} trimestre 2026-2027 : formation des personnels aux outils d'accompagnement des familles.
- Toute l'année scolaire : mise à disposition progressive des podcasts, fiches pratiques et ressources numériques.



Charte Parents-École

Des responsabilités partagées pour la réussite des enfants



Une relation fondée sur le respect mutuel

- ① **Le respect entre les parents et les personnels de l'École**, en toutes circonstances, et le rejet de toute forme de violence, d'agressivité ou de discrimination.
- ② **Le respect des principes et valeurs de la République**, notamment le principe de laïcité, fondement d'un climat scolaire apaisé.
- ③ **Le respect du règlement intérieur** qui fixe les règles de fonctionnement de chaque établissement du 1^{er} et du 2^d degré et doit être respecté par tous.
- ④ **Le respect du contenu des enseignements**, des pratiques pédagogiques et des modalités d'évaluation.



Une coéducation pour le bien-être et la réussite des élèves

L'École et les parents doivent agir ensemble pour :

- transmettre des valeurs communes ;
- protéger les enfants contre toutes les formes de violence ;
- accompagner les enfants dans un usage responsable et raisonné des écrans et des réseaux sociaux.



Un dialogue régulier, constructif et apaisé

✓ À la rentrée

L'établissement présente les règles de vie collective et les priorités éducatives.

✓ Tout au long de l'année

- L'établissement informe les parents des résultats, des progrès et du comportement de leur enfant.
- Les parents veillent à la ponctualité et à l'assiduité scolaire de leur enfant.
- L'établissement veille au respect de la confidentialité des informations et données personnelles transmises par les familles.

✓ Une à plusieurs fois par an

Les parents participent aux rencontres parents-professeurs. Des temps d'échanges complémentaires peuvent être proposés, à l'initiative de l'établissement ou des parents.



Parents, devenez partenaires de l'École !

Les parents sont invités à :

- participer aux temps forts de la vie scolaire (portes ouvertes, expositions, célébrations de réussites, etc.) ;
- s'engager dans la vie de l'établissement en tant que représentants élus des parents ;
- prévenir l'établissement de tout problème qui perturberait la scolarité de leur enfant.

2.3 – PROMOTION DE LA SANTÉ, L'ÉGALITÉ ENTRE LES FILLES ET LES GARÇONS, L'ÉDUCATION AU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET À LA CITOYENNETÉ : UN PARCOURS DE LABELLISATION SIMPLIFIÉ AU SERVICE DES ÉCOLES ET ÉTABLISSEMENTS

Un parcours de labellisation simplifié pour mieux reconnaître l'engagement des écoles et établissements : l'académie de Dijon propose une démarche simplifiée pour les labels Édusanté, Égalité filles-garçons et E3D.

« Reconnaître l'engagement des équipes, c'est valoriser leur travail au service des élèves. »

À la rentrée 2026, l'académie de Dijon franchit une nouvelle étape en simplifiant les démarches de candidature pour les écoles et les établissements qui s'investissent dans des projets éducatifs ambitieux : promotion de la santé, égalité entre les filles et les garçons, éducation au développement durable et à la citoyenneté.

Ces actions, souvent complémentaires et transversales, répondent à une ambition éducative commune : protéger, épanouir et engager chaque élève. Pourtant, jusqu'à présent, les établissements devaient multiplier les dossiers de candidature pour obtenir les labels Établissement en démarche de développement durable (E3D), Édusanté ou Égalité filles-garçons – une charge administrative qui pouvait freiner leur élan.

« Avec ce dossier commun, nous faisons le choix de la confiance et de l'efficacité », explique la rectrice. « Notre objectif ? Alléger les contraintes pour que les équipes puissent se concentrer sur l'essentiel : la conduite de projets éducatifs au service de la réussite et du bien-être des élèves. »

— Une démarche plus simple, plus lisible, plus cohérente

Désormais, les écoles et les établissements bénéficient d'un parcours unifié pour candidater à un ou plusieurs labels.

Comment ça marche ?

- Un seul dossier pour les informations communes aux trois démarches.
- Une architecture cohérente et une navigation facilitée, avec des ressources accessibles à chaque étape.
- Une mutualisation des pièces justificatives et des actions déjà renseignées pour éviter les redondances.

« Les actions menées dans les établissements relèvent bien souvent de plusieurs labels à la fois. Il était donc logique de simplifier leur reconnaissance. »

Mathilde Gollety, rectrice de l'académie de Dijon

— Préserver l'identité de chaque label, tout en valorisant leurs complémentarités

Si le dossier de candidature est commun, chaque label conserve ses objectifs, ses critères d'attribution et son niveau d'exigence. En revanche, leurs points de convergence sont désormais mieux mis en valeur pour reconnaître les projets transversaux déjà développés.

Exemple : un projet sur l'alimentation durable en cantine scolaire peut relever à la fois de E3D (développement durable) et d'Édusanté (promotion de la santé). Avec ce nouveau dispositif, il sera reconnu dans les deux démarches, sans double saisie.

Le Comité d'éducation à la santé, à la citoyenneté et à l'environnement (CESCE) et le conseil d'École jouent un rôle central dans cette organisation. Ils pilotent et garantissent la cohérence des actions éducatives, tout en renforçant leur contribution aux 17 Objectifs de développement durable (ODD).

« Ce dossier commun permet une lecture globale des projets et met en lumière les liens entre santé, égalité, développement durable et citoyenneté », précise la rectrice.

— Un déploiement progressif

La mise en œuvre du dispositif s'effectuera en deux temps :

- à partir de la rentrée 2026 : un premier dossier commun harmonisé sera proposé aux établissements pour simplifier les candidatures et valoriser les actions déjà engagées ;
- à partir de 2027 : le dispositif évoluera vers une intégration plus poussée, avec la création de passerelles entre les labels et la reconnaissance automatique des informations déjà validées.

— Une ambition : simplifier pour mieux accompagner

Avec ce dossier commun de labellisation, l'académie de Dijon fait le choix d'une démarche fondée sur la confiance, la simplification et la valorisation des initiatives locales.

« En réduisant les contraintes administratives, nous permettons aux équipes de consacrer davantage de temps à ce qui fait la richesse des établissements : la conduite de projets éducatifs ambitieux », conclut la rectrice.

En résumé : moins de démarches administratives pour les équipes. Plus de visibilité pour les politiques éducatives menées. Une meilleure reconnaissance des projets transversaux.



2.4 — LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SCOLAIRE : L'ACADÉMIE DE DIJON SOUTIENT SA DYNAMIQUE

Une priorité intégrée au climat scolaire, avec des résultats concrets et une ambition renforcée pour 2026-2027

« Protéger chaque élève, c'est notre première mission. »

Depuis 2024, l'académie de Dijon a intégré la lutte contre le harcèlement scolaire dans une démarche globale d'amélioration du climat scolaire, en cohérence avec ses trois orientations stratégiques : protéger, former/éduquer et collaborer.

Résultat ?

Une prévention mieux ancrée dans le quotidien des établissements, des situations repérées et traitées plus précocement, et une résolution plus rapide et efficace des cas de harcèlement.

Bilan 2025-2026 : une année marquée par l'engagement et les résultats

L'académie peut s'appuyer sur des chiffres parlants :

- 692 situations accompagnées par les responsables départementaux de lutte contre le harcèlement scolaire, avec des niveaux de gravité variables ;
- quasi 100 % des établissements publics de l'académie labellisés pHARe (programme de lutte contre le harcèlement à l'école), prouvant l'engagement massif des équipes éducatives.

« Ces chiffres montrent que notre approche porte ses fruits : nous agissons plus tôt, nous accompagnons mieux, et nous protégeons davantage », souligne la rectrice.

Une offre de formation élargie et systémique

Pour renforcer la prévention, l'académie a élargi son offre de formation à l'ensemble de la communauté éducative, bien au-delà des seules équipes ressources pHARe.

Objectif : fédérer une approche collective de la lutte contre le harcèlement.

Actions :

- intégration dans la formation initiale des enseignants, en partenariat avec l'INSPE ;
- formation des personnels de direction pour qu'ils deviennent des relais actifs dans leurs établissements ;
- expérimentation innovante dans l'Yonne : depuis novembre 2025, les outils du programme pHARe sont adaptés aux élèves à besoins éducatifs particuliers, pour une inclusion totale dans la démarche de prévention.

« La lutte contre le harcèlement ne concerne pas que les spécialistes. C'est l'affaire de tous : enseignants, personnels de direction, familles et partenaires »

Mathilde Gollety, rectrice de l'académie de Dijon

— Une politique académique structurée et ambitieuse

L'académie va plus loin en rapprochant les politiques de lutte contre le harcèlement, de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité entre les filles et les garçons.

« Ces enjeux sont indissociables », explique la rectrice. « Un climat scolaire serein passe par la lutte contre toutes les formes de violences et d'inégalités. »

Perspectives 2026-2027 : amplifier la dynamique

Pour l'année scolaire à venir, l'académie poursuit et renforce son engagement avec un plan d'action ambitieux :

- maintien d'une réponse de proximité : les responsables départementaux continueront à accompagner familles et établissements pour un suivi réactif et personnalisé ;
- renforcement des actions de formation :
 - o mutualisation des formations avec des thématiques connexes (climat scolaire, égalité, etc.) pour optimiser les ressources et élargir les compétences.
 - o déploiement de communautés d'apprentissage pour les professionnels, afin de partager les bonnes pratiques et favoriser l'entraide ;
- un séminaire académique en 2027 : ce temps fort réunira chercheurs, experts et acteurs de terrain pour échanger sur les enjeux du climat scolaire, des inégalités et des violences scolaires. « L'objectif ? Capitaliser sur les retours d'expérience et innover pour demain », précise la rectrice ;
- partenariat renforcé avec la cellule Stop discrimination : pour lutter contre le harcèlement sous toutes ses formes – entre élèves ou entre personnels – et contribuer à un climat scolaire toujours plus serein et inclusif.

— Une vision : vers une école 100 % protectrice

« Notre ambition est claire : faire de l'académie de Dijon un territoire où aucun élève ne subit de harcèlement, où chaque adulte est formé et impliqué, et où la prévention devient une culture partagée », conclut la rectrice.

En résumé :

- 692 situations accompagnées en 2025-2026 ;
- quasi 100 % des établissements labellisés pHARe ;
- des formations élargies à toute la communauté éducative ;
- un séminaire académique en 2027 pour aller plus loin ;
- un partenariat renforcé avec Stop discrimination.



2.5 – L'ÉGALITÉ DANS LES APPRENTISSAGES ENTRE LES FILLES ET LES GARÇONS

Égalité filles-garçons : l'académie de Dijon fait de l'école un lieu d'émancipation et de réussite pour toutes et tous

Une priorité académique pour briser les stéréotypes, libérer les parcours d'orientation et construire un climat scolaire plus juste.

« *L'égalité entre les filles et les garçons n'est pas une option, c'est une condition essentielle pour une école protectrice, inclusive et ambitieuse.* » Dans l'académie de Dijon, cette conviction se traduit par une stratégie globale, intégrée au climat scolaire à 360°, pour garantir à chaque élève un environnement respectueux, sécurisant et porteur d'avenir.

L'enjeu ? Prévenir les violences sexistes et sexuelles, lutter contre les stéréotypes de genre et permettre à chaque élève de construire un parcours d'orientation libre et ambitieux, sans autocensure. « *C'est une question de justice sociale, mais aussi de réussite collective* », souligne la rectrice.

Cette politique s'articule autour des trois dimensions fondamentales du climat scolaire :

- **protéger** : en garantissant un cadre respectueux et sécurisant pour toutes et tous ;
- **éduquer et former** : en développant les compétences des élèves comme des personnels ;
- **collaborer** : en mobilisant l'ensemble de la communauté éducative autour d'une culture commune de l'égalité.

— Trois leviers pour passer de l'ambition à l'action

1. Former et sensibiliser l'ensemble des personnels

« *L'égalité se construit au quotidien, dans chaque classe, chaque cour d'école, chaque réunion.* » Pour y parvenir, l'académie mise sur la formation comme levier de transformation des pratiques professionnelles.

Actions phares :

- Une journée départementale inédite au printemps 2026 : les référentes et référents Égalité filles-garçons de chaque établissement se sont réunis pour partager leurs expériences et renforcer leur rôle.
- Déploiement d'une sensibilisation de 2 heures aux biais de genre dès la rentrée 2026, à destination de l'ensemble des personnels, dans le cadre du Plan filles et maths.

Objectif : développer une culture commune du respect, de l'égalité et de la prévention des violences.

2. Expérimenter grâce aux communautés apprenantes

L'académie innove avec la création de Communautés d'apprentissages dédiées à l'égalité filles-garçons. Véritables laboratoires d'innovation pédagogique, ces communautés réunissent des formateurs et formatrices autour d'une facilitatrice formée au niveau national.

En pratique :

- croisement des expériences et analyse des pratiques pour nourrir une intelligence collective.
 - renforcement d'une culture académique commune autour de l'égalité.
 - 4 CAP départementales, avec 3 journées de formation et 3 classes virtuelles par communauté.
- « *Ces communautés apprenantes illustrent parfaitement la dimension « collaborer » de notre politique de climat scolaire* », explique la rectrice.

3. Encourager les filles à se diriger vers les mathématiques et les sciences

L'académie s'engage pleinement dans le déploiement du Plan filles et maths pour lutter contre l'autocensure et les déterminismes de genre qui pèsent encore sur les choix d'orientation.

Concrètement, il s'agit de :

- valoriser les parcours scientifiques des jeunes filles.
- sensibiliser les équipes éducatives aux enjeux de l'orientation égalitaire.
- mobiliser les partenaires (entreprises, associations, collectivités) pour élargir les horizons des élèves.

« Chaque élève, quelle que soit son identité de genre, doit pouvoir envisager toutes les voies de réussite, sans limite arbitraire ».

*Mathilde Gollety,
rectrice de l'académie de Dijon*

L'égalité en chiffres dans l'académie

L'académie peut s'appuyer sur un engagement concret et mesurable :

- **48 formateurs et formatrices** engagés dans les communautés apprenantes
- **1 journée départementale de formation** des référentes et référents Égalité filles-garçons en 2026
- **2 heures de sensibilisation aux biais de genre** à déployer dans chaque établissement avant octobre 2026
- **4 communautés apprenantes départementales** (une par département)
- **66 établissements déjà labellisés** Égalité filles-garçons :
 - 23 en Côte-d'Or
 - 7 dans la Nièvre
 - 23 en Saône-et-Loire
 - 13 dans l'Yonne

— Une école plus juste, plus inclusive, plus protectrice

En s'appuyant sur la formation, la coopération et l'expérimentation, l'académie de Dijon affirme sa volonté de faire de l'égalité entre les filles et les garçons une réalité dans chaque école et chaque établissement.

« Notre objectif est clair : construire une École où le respect de chacun constitue le socle de la réussite de toutes et de tous »

*Mathilde Gollety,
rectrice de l'académie de Dijon*

2.6 — LE POINT SUR LA SÉCURITÉ DES ÉTABLISSEMENTS : UNE MOBILISATION COLLECTIVE AU SERVICE D'UN CLIMAT SCOLAIRE SEREIN

Garantir un environnement d'apprentissage serein constitue une priorité de l'académie

La signature récente d'une convention départementale entre l'éducation nationale, les parquets, les forces de sécurité intérieure et la Protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) renforce la coordination de ces partenaires dans la lutte contre les violences en milieu scolaire.

— En Saône-et-Loire

En Saône-et-Loire, cette mobilisation s'inscrit plus largement dans une coopération étroite avec l'ensemble des acteurs concernés, notamment le Conseil départemental pour la sécurisation des collèges et la préfecture pour le pilotage des enjeux de sécurité. Le département poursuit ainsi le déploiement de dispositifs de vidéoprotection dans les collèges. Ces équipements viennent compléter les mesures de contrôle des accès et de sécurisation des établissements afin de mieux prévenir les intrusions et de renforcer la protection des élèves comme des personnels.

Cette politique s'appuie également sur un partenariat opérationnel renforcé avec les forces de sécurité intérieure. Des opérations conjointes peuvent être organisées aux abords ou à l'entrée des établissements, notamment pour procéder à des contrôles ou à des fouilles de sacs lorsque le contexte le justifie, dans le respect du cadre juridique. Ces interventions constituent un levier de prévention autant que de dissuasion.

La prévention repose aussi sur un pilotage précis des situations. L'application nationale Faits établissement permet désormais un suivi quotidien des incidents signalés. Cet outil offre une connaissance fine des phénomènes rencontrés, facilite leur analyse et permet d'adapter rapidement les réponses éducatives, préventives ou partenariales lorsque cela est nécessaire.

Au-delà de la gestion des situations, la sécurité fait l'objet d'un travail permanent avec les équipes éducatives. Les plans particuliers de mise en sûreté (PPMS) sont régulièrement

actualisés, les exercices de sécurité sont conduits avec l'appui de la police et de la gendarmerie et l'équipe mobile de sécurité de la DSDEN 71, composée de deux anciens gendarmes, accompagne les établissements dans leurs diagnostics de sûreté et la gestion des situations sensibles.

Cette stratégie globale associe prévention, protection et réactivité. Elle traduit la volonté commune de tous les partenaires de garantir aux élèves et aux personnels un cadre d'études sécurisé, indispensable à la réussite scolaire et au bien-être de chacun.

— En Côte-d'Or

En Côte-d'Or, la DSDEN 21 est associée au groupe de travail mis en place par le conseil départemental de Côte-d'Or sur la sécurisation des collèges. La participation à ces travaux a notamment permis d'identifier la nécessité de former les personnels mobilisés sur cette thématique dans les collèges quel que soit leur statut (État ou collectivité). Une réflexion est engagée entre les services du CD21 et le conseiller sécurité de la rectrice pour élaborer une formation commune.

Par ailleurs, les diagnostics de sécurité des collèges font l'objet de visites conjointes DSDEN/ gendarmerie ou police et CD 21 ce qui permet d'étudier toutes les thématiques et d'apporter des réponses coordonnées aux chefs d'établissements.



A woman with blonde hair and glasses is smiling while looking at a computer monitor. In the background, a man is blurred, also working at a computer. The scene is set in a modern office with warm lighting. A diagonal orange and yellow graphic element is overlaid on the right side of the image.

3.

**Une École
attractive
qui permet
l'accomplissement
de ses personnels**

3.1 — RÉFORME DE LA FORMATION INITIALE DES ENSEIGNANTS : L'ACADÉMIE DE DIJON RELÈVE LE DÉFI AVEC SUCCÈS

Plus de 550 stagiaires accueillis à la rentrée 2026 – Une formation rémunérée et professionnalisante

« Attirer les meilleurs talents et leur offrir une formation d'excellence, c'est l'ambition de la réforme de la formation initiale des enseignants. »

À la rentrée 2026, la réforme nationale du recrutement et de la formation initiale des enseignants entre pleinement en vigueur dans l'académie de Dijon.

Cette réforme poursuit un double objectif :

- renforcer l'attractivité des métiers de l'enseignement
- élever le niveau de formation des futurs professeurs

« Cette réforme change la donne : elle permet aux étudiants de se projeter plus tôt dans le métier, avec une formation rémunérée et un accompagnement renforcé », souligne la rectrice.

— Trois piliers pour une formation repensée

La réforme s'articule autour de trois leviers majeurs, conçus pour moderniser le recrutement et professionnaliser la formation :

Un concours accessible dès la licence 3

Désormais, les étudiants en 3^e année de licence (L3) ou titulaires d'une licence peuvent se présenter aux concours de recrutement :

- CRPE (certificat de recrutement des professeurs des écoles).
- CAPES (certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré).
- CAPET (certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique).
- Concours des CPE (conseillers principaux d'éducation).

« Cette avancée permet aux étudiants de se tester plus tôt et de s'engager dans la voie de l'enseignement avec une meilleure visibilité sur leur projet professionnel », explique la rectrice.

Une formation rémunérée en master M2E (Master Enseignement et Éducation)

Les lauréats intègrent un master M2E de deux ans, avec un statut et une rémunération qui évoluent pour sécuriser leur parcours :

- M1 : statut d'élève fonctionnaire (rémunération d'environ 1 400 € nets/mois) + 12 semaines de stage ;
- M2 : statut de fonctionnaire stagiaire à mi-temps (rémunération d'environ 1 800 € nets/mois) avec mise en responsabilité devant élèves ;

Titularisation : après validation du master et de l'année de stage, les enseignants sont titularisés avec un salaire de 2 100 € nets/mois minimum.

« Cette rémunération attractive permet aux futurs enseignants de se consacrer pleinement à leur formation, sans précarité financière », précise la rectrice.

Une collaboration renforcée entre le rectorat et l'Inspé

Pour adapter la réforme aux réalités locales, l'académie de Dijon et l'Inspé (Institut national supérieur du professorat et de l'éducation), composante de l'Université Bourgogne-Franche-Comté (UBE), ont renforcé leur partenariat avec pour objectif de co-construire des dispositifs de formation qui répondent aux besoins spécifiques des territoires et des établissements.

— Bilan 2026 : plus de 550 stagiaires intégrés dans l'académie

La session 2026, transitoire en raison de la coexistence des anciens et nouveaux concours, a permis de recruter plus de 550 stagiaires enseignants des premier et second degrés.

Une mobilisation totale pour réussir l'intégration des stagiaires

Depuis plusieurs mois, les services académiques, les corps d'inspection et les chefs d'établissement sont pleinement mobilisés afin de préparer leur accueil et de leur garantir les meilleures conditions d'entrée dans le métier, en veillant à adapter l'accompagnement aux profils et aux besoins de chacun.

Les clés du succès : collaboration et coordination

La réussite de cette réforme d'envergure repose sur deux éléments essentiels :

L'excellente collaboration entre le rectorat et l'Inspé :

- adaptation des programmes aux réalités du terrain,
- partage des bonnes pratiques entre formateurs et professionnels.

La parfaite coordination des actions :

- services académiques : gestion administrative et logistique,
- inspecteurs territoriaux : accompagnement pédagogique et mobilisation des tuteurs,
- chefs d'établissement : accueil et intégration des stagiaires.

3.2 — LE PÔLE D'ACCOMPAGNEMENT DES RESSOURCES HUMAINES, UN ACCOMPAGNEMENT HUMAIN AU CŒUR DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE L'ACADÉMIE DE DIJON

Proximité, confidentialité et solutions sur mesure pour chaque agent

« Une gestion des ressources humaines centrée sur l'humain, c'est la condition pour une École performante et épanouie. »

Au sein de l'académie de Dijon, le Pôle d'accompagnement des ressources humaines (PARH) incarne cette ambition. Service de proximité du rectorat, il propose aux personnels un accompagnement individualisé, confidentiel et adapté à chaque étape de leur parcours professionnel.

« Que ce soit pour une prise de fonction, un projet d'évolution, une difficulté professionnelle ou une situation de handicap, le PARH est là pour écouter, orienter et agir », souligne la rectrice.

— Un accompagnement sur mesure à toutes les étapes du parcours professionnel

Le Pôle accompagnement des ressources humaines (PARH) agit comme un filet de sécurité et un levier d'épanouissement pour les agents, avec une approche globale et bienveillante :

Accompagner les managers et encadrants dans la gestion des difficultés

Le PARH joue un rôle clé dans l'analyse des situations complexes (alertes, signalements de dysfonctionnements). Après une évaluation neutre et confidentielle, il :

- mobilise les interlocuteurs adaptés (médecine du travail, cellules psychologiques, services juridiques) ;
- conçoit des réponses personnalisées pour prévenir les ruptures de parcours et favoriser le maintien dans l'emploi.

« Notre rôle n'est pas de juger, mais de comprendre et d'agir pour trouver des solutions adaptées à chaque situation », explique la rectrice.

6 conseillers RH de proximité pour un suivi de terrain

Déployés au plus près des agents, les 6 conseillers RH de l'académie accompagnent les personnels sur des thèmes variés :

- réflexion sur le parcours professionnel (évolution, mobilité, reconversion).
- besoins en formation pour monter en compétences.
- situations médico-professionnelles : coordination entre acteurs (médecine du travail, services sociaux) pour éviter les ruptures de parcours et favoriser le retour ou le maintien dans l'emploi.

— Inclusion et maintien dans l'emploi : la correspondante handicap en action

La correspondante handicap du PARH est un maillon essentiel pour :

- informer et accompagner les agents en situation de handicap ou confrontés à des restrictions d'aptitude ;
- étudier les besoins d'aménagement (poste de travail, environnement, temps de travail) ;
- sécuriser les parcours professionnels en collaboration avec les services pour lever les freins et permettre à chacun de s'épanouir dans son métier.

— Équité et respect des droits : le suivi des dossiers disciplinaires

Une référente dédiée assure le suivi des dossiers disciplinaires, en garantissant :

- le respect des procédures ;
- la protection des droits des agents ;
- l'équité dans le traitement des situations.

— Le dispositif Stop discriminations : écoute, orientation, action

Le PARH gère également le dispositif **Stop discriminations**, qui permet aux personnels de :

- **signaler** des faits de discrimination, harcèlement ou violences sexistes/sexuelles ;
- **bénéficier d'une écoute et d'une information adaptée** ;
- **être orientés** vers les services compétents pour une prise en charge rapide et efficace.



Bilan 2025-2026 (analyse des signalements)

54 signalements traités
(↓ -31 % par rapport à 2024-2025)

- 77,7 % des appelants sont des femmes
- 81 % des cas concernent le second degré
- 28 % des motifs : harcèlement entre collègues
- 65 % des signalements ont donné lieu à un entretien d'écoute ou d'accompagnement

— Une gestion des ressources humaines résolument humaine

Par la complémentarité de ses missions, le PARH incarne une vision moderne et bienveillante de la gestion des ressources humaines :

- prévenir les situations de difficulté avant qu'elles ne s'aggravent.
- protéger les agents en cas de crise ou de vulnérabilité.
- accompagner chaque personnel dans son évolution professionnelle et son épanouissement.
- créer les conditions pour que chacun puisse s'accomplir pleinement au sein de l'École.

« Le PARH, c'est l'assurance que personne ne reste seul face à une difficulté.

C'est aussi la preuve que l'académie de Dijon place l'humain au cœur de sa politique RH. »

*Mathilde Gollety,
rectrice de l'académie de Dijon*

— Organisation du PARH



3.3 — ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2026 : L'ACADÉMIE DE DIJON MOBILISÉE POUR UN SCRUTIN HISTORIQUE

Du 3 au 10 décembre 2026, 27 000 agents appelés à voter par voie électronique pour renouveler les instances de dialogue social

« Voter, c'est participer à la construction de notre École de demain. »

Du mercredi 3 décembre 2026 à 8h au mercredi 10 décembre 2026 à 17h (heure de Paris), l'académie de Dijon organisera les élections professionnelles pour le renouvellement général des instances de dialogue social de la fonction publique. Tous les 27 000 personnels de l'académie sont concernés par ce scrutin 100 % électronique, une première qui marque une modernisation du processus démocratique au sein de l'éducation nationale.

« Ces élections sont un moment clé pour la vie de notre institution. Elles permettent à chaque agent de faire entendre sa voix et de contribuer à l'amélioration de ses conditions de travail ».

—— Pourquoi voter ? Des instances renouvelées pour 4 ans

Les élections de décembre 2026 concernent le renouvellement simultané de plusieurs instances issues de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Pendant 4 ans, les représentants élus siégeront au sein de :

- Comités sociaux d'administration (CSA) : instances de dialogue social au niveau académique et ministériel
- Commissions administratives paritaires (CAP) : structurées par catégorie statutaire (et non par corps), elles traitent des questions individuelles (avancement, mutation, discipline)
- Commissions consultatives paritaires (CCP) : dédiées aux personnels contractuels (questions d'ordre individuel)
- Comité consultatif ministériel des maîtres de l'enseignement privé sous contrat (CCMMEP).
- Commissions consultatives mixtes : académiques (CCMA), interdépartementales (CCMI), départementales (CCMD), locales (CCML)

« Ces instances jouent un rôle essentiel dans l'amélioration des conditions de travail, la défense des droits des agents et la qualité du dialogue social ».

*Mathilde Gollety,
rectrice de l'académie de Dijon*

—— Qui peut voter ? Tous les personnels de l'éducation nationale concernés

Tous les agents relevant de l'éducation nationale dans l'académie de Dijon sont appelés à voter, quel que soit leur statut :

- Enseignants du 1^{er} et 2nd degré
- Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)
- Contractuels (AED, assistants de langues, etc.)
- Encadrement (chefs d'établissement, inspecteurs, etc.)

Chaque électeur pourra émettre un ou plusieurs votes, selon son corps d'appartenance, son échelle de rémunération, sa position administrative, son affectation.

Comment voter ? Un processus simplifié et sécurisé

Pour la première fois, le vote se déroulera exclusivement par voie électronique, offrant simplicité, sécurité et flexibilité :

- depuis un ordinateur, une tablette ou un smartphone connecté à Internet.
- depuis n'importe quel lieu (domicile, établissement, etc.).
- à toute heure entre le 3 et le 10 décembre 2026.

Accès au vote : un portail dédié et sécurisé

Portail officiel

<https://www.education-superieur-recherche-jeunesse-sports.gouv.fr/elect>

Ouvert dès début octobre 2026 pour consulter les informations et préparer son vote.

Code de vote

- Par défaut : le code sera envoyé via l'espace numérique sécurisé de l'agent public (ENSAP), à l'adresse électronique professionnelle de l'agent.
- Modalités alternatives : pour les agents sans accès à l'ENSAP (AED en CDD, contractuels des GRETA, assistants de langues vivantes étrangères), ou en cas de difficulté, deux autres solutions seront proposées.

Calendrier et étapes clés

Début octobre 2026

- **Ouverture du portail**
Diffusion des informations et préparation des opérations électorales

3 décembre 2026 à 8h

- **Début du vote**
Ouverture du scrutin électronique

10 décembre 2026 à 17h

- **Début du vote**
Ouverture du scrutin électronique

À partir du 11 décembre 2026

- **Résultats**
Publication progressive des résultats

L'académie de Dijon se mobilise pour un scrutin réussi

Sous l'autorité du directeur des ressources humaines, les services académiques se préparent depuis plusieurs mois pour :

- garantir à chaque agent l'exercice effectif de son droit de vote ;
- assurer le bon déroulement du scrutin dans des conditions optimales ;
- informer et accompagner les personnels pour une participation maximale.

« Notre objectif est clair : que chaque agent puisse voter en toute sérénité et que ce scrutin reflète la vitalité de notre démocratie interne », déclare la rectrice.



À retenir

- Dates du vote : 3 → 10 décembre 2026 (8h-17h, heure de Paris)
- Modalités : 100 % électronique, accessible depuis tout appareil connecté
- Portail officiel : <https://www.education-superieur-recherche-jeunesse-sports.gouv.fr/elect>
- Code de vote : envoyé via ENSAP ou modalités alternatives

3.4 – LES VOIX DE L'ACADÉMIE : UN RÉSEAU D'AMBASSADEURS ET D'AMBASSADRICES POUR INCARNER L'ACADÉMIE DE DIJON

Lancé le 29 juin dernier à l'initiative de la rectrice de l'académie de Dijon, Mathilde GOLLETTY, le réseau « Les Voix de l'académie » rassemble déjà plus de 50 ambassadrices et ambassadeurs issus des différents métiers et territoires de l'académie.

— Une démarche repose sur une conviction simple

Cette démarche repose sur une conviction simple : celles et ceux qui font vivre l'éducation nationale au quotidien sont les mieux placés pour en parler avec authenticité. Ouvert à tous les agents volontaires, titulaires ou contractuels, quels que soient leur métier, leur grade ou leur lieu d'exercice, l'ambassadorat permet de faire connaître et de valoriser la diversité des métiers, des parcours, des réussites et des environnements de travail de l'académie.

Les ambassadeurs et ambassadrices peuvent ainsi partager leur expérience, valoriser leur établissement, leur service ou leur territoire, témoigner de leur métier, relayer les publications de l'académie sur leurs réseaux sociaux, proposer des idées de contenus, participer à des forums de l'emploi ou encore accueillir et accompagner des personnes intéressées par les métiers de l'éducation nationale. Le mentorat fait également partie des actions possibles.

« Les Voix de l'académie » constituent avant tout une communauté fondée sur le volontariat, l'échange et la confiance. Une courte formation leur sera proposée afin de les accompagner dans leur rôle et de leur donner les repères nécessaires en matière de communication, de réseaux sociaux et de droit à l'image. Un kit de l'ambassadorat complète cette démarche.

À travers ce réseau, l'académie de Dijon entend renforcer sa marque employeur, faire connaître la richesse de ses métiers et donner à voir, au plus près du terrain, celles et ceux qui contribuent chaque jour au service public de l'éducation.



Le réseau des ambassadeurs
et des ambassadrices



A photograph of three students in a modern classroom with large windows. A young man in a black turtleneck is looking at a laptop screen. A young woman with long blonde hair, wearing a colorful striped sweater, is also looking at the screen. In the foreground, the back of a young man's head is visible, looking towards the laptop. The right side of the image is overlaid with a dark blue diagonal shape.

4.

L'École de
demain

4.1 — L'ÉCOLE AU CŒUR DES TERRITOIRES : UNE EXPÉRIMENTATION INÉDITE DE CONSTRUCTION DE LA CARTE SCOLAIRE

Notre École s'inscrit dans un contexte marqué par une baisse démographique substantielle et durable, dans la quasi-totalité des départements. À horizon 2035, le système éducatif devrait perdre 1,7 million d'élèves par rapport à la rentrée 2025. Entre 2018 et 2035, le système éducatif français aura ainsi perdu près de 20 % de ses élèves. Dans l'académie, cela représenterait une baisse de près de 42 000 élèves (de 15 à 20 % des effectifs) pour les 1^{er} et 2^d degré.

La baisse démographique implique des réponses concertées localement afin de préparer notre système éducatif à cette transition. Le ministère s'engage ainsi dans une politique d'aménagement du territoire par et autour de l'École : une expérimentation dans 18 départements a été lancée pour assurer le contrat social d'accessibilité de l'École de manière pérenne et d'améliorer l'offre scolaire.

— La Saône-et-Loire engagée dans l'expérimentation « Aménagement du territoire et offre scolaire »

Le constat de terrain

En Saône-et-Loire, la baisse de la démographie scolaire s'inscrit dans une durée longue : le département qui a perdu 33 % des effectifs de ses écoles au cours de 40 dernières années, voit cette tendance confirmée par la projection pour 2025-2035.

Composé à 40 % d'écoles publiques isolées à 1 ou 2 classes, le réseau scolaire est fortement exposé à cette baisse démographique.

L'Observatoire départemental des dynamiques rurales et territoriales (2024- 2026)

L'Observatoire des dynamiques rurales installé depuis 2024 est co-présidé par le Préfet et la DASEN.

Réuni régulièrement, il a permis de partager des constats et de faire prendre conscience aux différents acteurs des réalités démographiques qui pèsent sur un réseau scolaire présentant des points de fragilités.

La réflexion s'engage sur la nécessité de réorganiser le maillage scolaire et de dépasser la logique des RPI dispersés, modèle le plus répandu, pour penser l'École de demain.

Construire une nouvelle méthode

En juin 2026, l'expérimentation Aménagement du territoire et offre scolaire est lancée pour élaborer la carte scolaire à 5 ans.

La démarche, ses enjeux et le contexte départemental sont présentés au sein de chaque arrondissement aux élus, réunis par la DASEN et les sous-préfets.

Ils seront réunis à l'automne 2026 autour des IEN pour projeter les évolutions du maillage territorial de l'École. Le travail engagé se poursuivra ensuite avec la maturation et l'évolution des différents projets de modification du réseau envisagés.

Les principes partagés

- Anticiper la baisse démographique plutôt que de la subir avec des décisions prises dans un schéma de concertation précoce et une programmation pluriannuelle.
- Réfléchir à l'échelle des EPCI, un échelon territorial essentiel pour conduire une politique éducative cohérente avec les autres politiques publiques (petite enfance, mobilité, sport, culture, restauration scolaire).
- Encourager les colorations innovantes : des projets au service de la qualité des apprentissages et de l'attractivité de l'école de territoire, dans une logique d'école inclusive, d'ouverture culturelle, de renforcement des langues vivantes...
- Réfléchir collectivement à une équation triple : temps de trajet, offre éducative et démographie.

— En Côte-d'Or

En lien avec les élus concernés, chaque IEN doit proposer un projet d'évolution de l'aménagement du territoire scolaire à court et moyen terme (R27 et R29) avec l'appui du DASEN le cas échéant.

Parallèlement, en lien étroit avec la préfète de la région Bourgogne-Franche-Comté, préfète de Côte-d'Or, le DASEN a initié un groupe de travail École de demain, pluri catégoriel avec les représentants des maires de Côte-d'Or et des maires ruraux, des collectivités territoriales, des IEN, l'équipe de direction, la division des moyens 1^{er} degré, le webmaster, des présidents d'EPCI.

La réflexion sera poursuivie dès la rentrée avec l'élaboration d'une méthodologie nouvelle : par circonscription, élaborer une cartographie des fragilités (multifactorielles : démographie, bâti, isolement des enseignants, petites écoles, offres périscolaires, transports...) ; détermination de cibles d'ouvertures et de fermetures...

— La DSDEN de la Nièvre adapte l'offre éducative aux réalités du territoire

Un dialogue renforcé avec les élus pour une école de proximité, équitable et durable

Face à la baisse démographique continue qui touche la Nièvre, les services de la DSDEN 58 anticipent et agissent pour adapter le maillage scolaire aux réalités du territoire. « Notre objectif : garantir une offre éducative de qualité, équilibrée et soutenable pour tous les élèves, malgré la décroissance des effectifs », souligne la DASEN.

Anticiper et partager un diagnostic objectif

Les services de la DSDEN mènent un travail de projection à 5 ans pour anticiper les évolutions des effectifs. Un « document de transparence », formalisé par les services du rectorat, est transmis chaque année aux municipalités pour objectiver les enjeux et engager un dialogue constructif avec les élus.

Une réflexion collective et participative

Pour construire des réponses adaptées, la DSDEN mise sur :

- l'Observatoire des dynamiques rurales et territoriales (ODRT). Organisé pour la première fois le 11 juin 2025, il a permis d'échanger

autour de 4 thématiques clés :

- o les alliances éducatives,
- o l'attractivité du territoire,
- o le bien-être,
- o le bâti scolaire.

En 2026, des ODRT seront organisés dans chaque arrondissement de sous-préfecture pour approfondir les échanges au plus près des réalités locales.

- Des rencontres avec les élus : à l'initiative de la Préfète de la Nièvre, des temps d'échange ont été organisés avec tous les maires du département pour expliquer les principes de la carte scolaire, les critères d'allocation des moyens et les enjeux d'équité territoriale.

Des solutions concrètes : les RPI concentrés

Pour préserver une offre éducative de qualité, l'académie et les collectivités développent les regroupements pédagogiques intercommunaux (RPI) concentrés, notamment dans les territoires ruraux. Ces dispositifs permettent :

- d'améliorer les conditions d'enseignement (émulation entre élèves) ;
- de renforcer la sécurité (enseignants moins isolés, échanges entre pairs) ;
- de maintenir une offre éducative adaptée aux évolutions démographiques ;
- de réduire les coûts de fonctionnement pour les communes.

Une ambition : une école équitable et durable

Dans un contexte de décroissance démographique durable, la priorité est de construire, avec les collectivités territoriales et tous les acteurs locaux, une offre scolaire soutenable, équilibrée et garante de la réussite de tous les élèves.

Le constat de terrain

Les écoles publiques de l'Yonne ont perdu près de 20 % de leurs effectifs au cours des dix dernières années et perdront à nouveau 20 % des élèves d'ici dix ans. En lien avec les services du Préfet de département, douze réunions « écoles de demain » ont été organisées sur l'ensemble du département de l'Yonne à la rentrée 2025. Pour chacune de ces réunions, l'inspecteur ou l'inspectrice en charge d'une circonscription du premier degré a pu convier de dix à quinze maires de communes proches pour partager les données d'un diagnostic du territoire scolaire et aider à penser les aménagements envisageables à moyen terme pour concevoir et mettre en œuvre des évolutions du réseau des écoles qui préservent un maillage de proximité et contribuent à l'amélioration du service public d'éducation.

En juin dernier, le DASEN a coanimé avec les trois sous-préfets des arrondissements de Sens, Auxerre et Avallon trois réunions auxquelles ont été conviés tous les maires du département et les élus nationaux afin de susciter et soutenir les dynamiques. La réunion fin septembre 2026 de l'Observatoire des dynamiques rurales et territoriales (ODRT) permettra à tous les partenaires, en présence du Préfet de département et de la rectrice d'académie, de mesurer les avancées et de les faire fructifier.

Été 2026

- Partage de premières remontées avec le ministère

Fin 2026

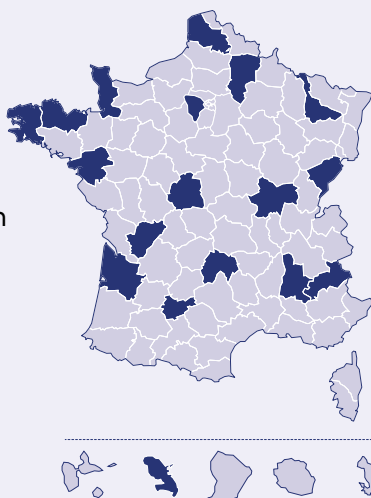
- Vision pluriannuelle de l'exercice pour l'élaboration de la loi de finances 2027

Dès 2027

- Généralisation à tous les départements

Les acteurs

- Un groupe de travail dans chaque département pour porter la transformation (élus locaux, DASEN, recteur, préfet)
- Une mission d'appui nationale sous la coordination de la secrétaire générale, des directions du MEN et de l'IGESR



18 départements concernés :

- Académie d'Amiens – Aisne (02)
- Académie d'Aix-Marseille – Hautes-Alpes (05)
- Académie de Clermont-Ferrand – Cantal (15)
- Académie de Poitiers – Charente (16)
- Académie de Rennes – Côtes-d'Armor (22) et Finistère (29)
- Académie de Besançon – Doubs (25)
- Académie de Grenoble – Drôme (26)
- Académie de Bordeaux – Gironde (33)
- Académie d'Orléans-Tours – Indre (36)
- Académie de Nantes – Loire-Atlantique (44)
- Académie de Normandie – Manche (50)
- Académie de Nancy-Metz – Meurthe-et-Moselle (54)
- Académie de Lille – Pas-de-Calais (62)
- Académie de Dijon – Saône-et-Loire (71)
- Académie de Versailles – Yvelines (78)
- Académie de Toulouse – Tarn-et-Garonne (82)
- Académie de Martinique (972)

Plus aucun maire ne doit, à terme, découvrir une fermeture ou une ouverture de classe au mois de mars pour la rentrée suivante

4.2 – RYTHMES SCOLAIRES ET SOMMEIL DES ADOLESCENTS : L'ACADÉMIE DE DIJON INNOVE POUR LE BIEN-ÊTRE ET LA RÉUSSITE DES ÉLÈVES

De la maternelle au collège, une politique éducative fondée sur la science.

« Respecter les rythmes biologiques des élèves, c'est améliorer leur santé, leur bien-être et leur réussite. »

Depuis 2024, l'académie de Dijon expérimente et généralise des solutions pour adapter les rythmes scolaires aux besoins physiologiques des élèves, de la maternelle au collège.

— Une démarche scientifique et collaborative

- En école maternelle (2024-2026) : la CARDIE accompagne une recherche-action sur le sommeil, en partenariat avec Stéphanie Mazza et Amandine Rey (Université Lyon 1 – CNRS).

Supervisé par Catherine Pascual, ce projet associe les familles pour faire évoluer les pratiques autour de la sieste et du repos.

- En collège (2025-2026) : une expérimentation pionnière a été menée dans les collèges Henri Dunant et Montchapet, toujours avec Stéphanie Mazza.

Résultat : un décalage des flux d'élèves entre les niveaux permet une arrivée plus progressive, réduisant les tensions et améliorant l'accueil des 6^e et 5^e.

Des résultats encourageants

Les premiers bilans montrent des effets rapides et significatifs :

- augmentation du temps de sommeil des adolescents ;
- diminution de la somnolence en classe ;
- amélioration de la santé mentale ;
- apaisement du climat scolaire.

« Ces résultats rejoignent les conclusions de nombreuses études nationales et internationales »

— Changement d'échelle : un appel à projets pour 2026-2027

Fort de ces succès, l'académie lance un appel à projets piloté par la CARDIE et l'inspection pédagogique régionale Édu Santé pour élargir le dispositif à d'autres établissements.

Objectifs

- Mieux prendre en compte les rythmes biologiques des adolescents.
- Améliorer leur bien-être et renforcer le climat scolaire.
- Favoriser les apprentissages.
- Produire des données scientifiques robustes.

Modalités d'accompagnement

- Appui scientifique de l'équipe de recherche
- Formation des équipes (CNESCO, RDV de la pédagogie, etc.).
- Questionnaires avant/après et analyse d'indicateurs (infirmerie).
- Accompagnement par la CARDIE et visites dans les établissements.

Vers une politique éducative globale

« L'académie construit progressivement une culture académique attentive aux besoins physiologiques des élèves, de la maternelle au collège », conclut la rectrice. « Cette approche, fondée sur la recherche et l'expérimentation, est un levier essentiel pour leur santé, leur engagement et leur réussite. »

4.3 – ENSEIGNER L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : L'ACADÉMIE DE DIJON FORME LES ÉLÈVES À L'ESPRIT CRITIQUE

De l'expérimentation locale à une démarche académique structurée.

« L'intelligence artificielle n'est pas seulement un outil, c'est un enjeu éducatif majeur pour former des citoyens éclairés. »

Depuis trois ans, l'académie de Dijon construit une approche ambitieuse pour développer la littératie de l'IA chez les élèves et renforcer leur esprit critique face aux contenus générés.

— Objectifs et modalités

Pour les élèves

- Comprendre les mécanismes de l'IA
- Développer un esprit critique face aux enjeux éthiques, sociaux et éducatifs
- Obtenir une reconnaissance : remise de l'attestation Open Badge « J'explore l'IA » aux élèves de seconde

Pour les équipes pédagogiques

- Intégrer l'IA de manière raisonnée dans leurs pratiques.
- Bénéficier d'un accompagnement :
 - o parcours de formation (EAFC, DRANE, séminaire régional académique IA),
 - o webinaires thématiques (équipes CDG),
 - o accompagnement par la CARDIE (visites, conseils).

Bilan et perspectives

- 2024-2025 : expérimentation locale au lycée Charles de Gaulle → essaimage en 2025-2026 dans plusieurs lycées (généraux, technologiques et professionnels).
- 2026-2027 : nouvel appel à projets pour étendre la démarche aux collèges, en partenariat avec l'Irédus et les travaux de Valentin Moison (9 établissements, 900 élèves concernés).

Ambitions

- Consolider les acquis dans les lycées.
- Construire une progression académique (collège → lycée).
- Produire des résultats scientifiques robustes.
- Outiller durablement les équipes éducatives.

— Une vision : l'IA au service de l'émancipation intellectuelle

« Notre ambition est claire : faire de l'IA un levier pour la formation du citoyen, l'émancipation intellectuelle des élèves et leur préparation aux défis du monde contemporain »

Mathilde Gollety,
rectrice de l'académie de Dijon



Chiffres clés

- 2024-2025**
 - 1 lycée pilote (Lycée Charles de Gaulle – Dijon)
≈ 400 élèves de seconde
- 2025-2026**
 - 6 lycées engagés dans l'appel à projet
≈ 315 élèves de seconde
- 2026-2027 (perspective)**
 - Lycées + collèges
Cohorte élargie en lien avec la recherche



Une expérimentation fondatrice (2024-2025)

Face à la généralisation rapide des usages de l'intelligence artificielle générative chez les élèves, l'enjeu est double : former des usagers éclairés et mobiliser l'IA comme levier d'apprentissage.

Un dispositif expérimenté au lycée Charles de Gaulle : l'expérimentation a concerné l'ensemble des classes de seconde générale et technologique du lycée Charles de Gaulle, soit : 12 classes – environ 400 élèves.

Un parcours structuré de six modules :

1. Introduction aux IA : histoire et fonctionnement
2. Fondements techniques : algorithmes et apprentissage automatique
3. Éthique et IA : défis et enjeux
4. IA et société : impacts économiques et environnementaux
5. IA générative et apprentissage des langues
6. Initiation aux techniques de prompting

Changement d'échelle : appel à projet académique 2025-2026

Déploiement académique : 6 lycées engagés

Côte-d'Or

- Charles de Gaulle - Dijon (site pilote)
- Saint-Bénigne - Dijon
- Clos-Maire - Beaune

Saône-et-Loire

- Léon Blum - Le Creusot
- Henri Parriat - Montceau-les-Mines
- Camille Claudel - Digoïn

Yonne

- Saint-Jacques

Estimation des élèves touchés



Objectifs poursuivis

- Développer une littératie de l'intelligence artificielle chez les élèves
- Renforcer leur esprit critique face aux contenus générés
- Accompagner les équipes pédagogiques dans l'intégration raisonnée de l'IA dans leurs pratiques pédagogiques

Modalités d'accompagnement

- Parcours de formation IA proposé par l'EAFC, la DRANE, séminaire régional académique IA.
- Webinaires thématiques par les équipes de Charles de Gaulle.
- Accompagnement par la CARDIE et visite.

Ce qui n'a pas pu être réalisé

- Suivi scientifique par l'Irédus.
- Questionnaires avant / après expérimentation généralisés.
- Restitution des résultats aux équipes.

— Perspectives 2026-2027 : vers une extension lycées-collèges

Dans la continuité du partenariat engagé avec l'Irédus, il est proposé de lancer un nouvel appel à projet associant désormais les lycées et les collèges de l'académie. Cette nouvelle étape s'appuiera notamment sur les travaux de recherche conduits par un jeune chercheur, Valentin Moison, en 2026 auprès de 9 établissements de l'académie (900 élèves concernés).

Ambitions pour le futur appel à projet :

- consolider les acquis du dispositif lycée ;
- étendre la démarche aux collèges ;
- produire des résultats scientifiques robustes ;
- construire une progression académique de la littératie de l'IA du collège au lycée ;
- outiller durablement les équipes éducatives.

Conclusion

En trois années, l'académie a progressivement construit une démarche ambitieuse et structurée autour de l'enseignement de l'intelligence artificielle.

Partie d'une expérimentation locale menée au lycée Charles de Gaulle, cette réflexion a permis de concevoir un premier parcours de formation à destination des élèves, centré sur la compréhension des mécanismes de l'IA, le développement de l'esprit critique et l'analyse des enjeux éthiques, sociaux et éducatifs associés. Les retours de terrain ont confirmé la pertinence de cette approche face à des usages déjà largement installés chez les jeunes. Une première étape importante de reconnaissance et de valorisation des apprentissages a été permise avec la remise aux élèves de seconde de l'attestation Open Badge « J'explore l'IA ». Cette démarche vise à rendre visibles les connaissances, compétences et attitudes développées au cours du parcours de formation. Au-delà de la seule validation des acquis, elle contribue à valoriser l'engagement des élèves dans la compréhension critique des enjeux liés à l'intelligence artificielle.

L'appel à projet académique lancé en 2025-2026 a marqué une nouvelle étape en favorisant l'essaimage du dispositif dans plusieurs lycées généraux, technologiques et professionnels de l'académie. Cette phase a démontré la capacité des équipes à s'approprier les enjeux de l'intelligence artificielle tout en adaptant les modalités de mise en œuvre aux réalités locales des établissements.

Au-delà de l'innovation pédagogique, cette démarche a permis de renforcer les liens entre recherche et terrain grâce au partenariat engagé avec l'Irédus. L'ouverture envisagée aux collèges à partir de 2026-2027 traduit la volonté de construire une véritable continuité éducative autour de la littératie de l'intelligence artificielle. Cette nouvelle étape doit permettre d'élargir les publics concernés, d'affiner les résultats de recherche et de poursuivre la structuration d'une culture académique commune fondée sur un usage raisonné, éclairé et critique de l'IA.

À travers cette trajectoire, l'académie affirme son ambition : faire de l'intelligence artificielle non seulement un objet d'étude, mais également un levier au service de la formation du citoyen, de l'émancipation intellectuelle des élèves et de leur préparation aux défis du monde contemporain.

www.ac-dijon.fr

Contact presse

Delphine MAUERHAN
Directrice de la communication
Service communication

06 46 84 04 79

presse@ac-dijon.fr