



**Terres d'Enseignement du Vivant**

Lycées - Apprentissage - Formation Continue  
AUMONT • CRÉZANCY • VERDILLY



2024 - 2029

EPLEFPA Aumont Crézancy Verdilly

**Projet d'établissement**



  
MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE,  
DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE  
ET DE LA FORÊT  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

ENSEIGNEMENT AGRICOLE  
**L'AVENTURE  
DU VIVANT**  
RÉVÈLE TON TALENT

  
Région  
Hauts-de-France

## Table des matières

|  |    |
|--|----|
| 1. PRESENTATION DE L'EPLEFPA .....   | 3  |
| 11. Historique .....   | 3  |
| 12. Présentation synthétique des sites .....                               | 4  |
| 13. Caractériser les apprenants.....                                       | 5  |
| 131. LPA AUMONT.....   | 5  |
| 132. LEGTA CREZANCY.....   | 5  |
| 133. UFA CREZANCY .....  | 6  |
| 14. Caractériser les personnels.....                                       | 6  |
| 15. Moyens mobilisables pour les missions de l'enseignement agricole ..... | 6  |
| 151. Moyens matériels et immobiliers.....                                  | 6  |
| 152. Financiers .....  | 6  |
| 16. L'exploitation agricole et viticole .....                              | 7  |
| 2. DIAGNOSTIC DE L'EPLEFPA.....  | 7  |
| 21. les points forts de l'établissement :.....                             | 7  |
| 22. Les points à améliorer : .....   | 7  |
| 3. LES AXES DU PROJET D'ETABLISSEMENT.....                                 | 9  |
| 4. LES OBJECTIFS STRATEGIQUES.....   | 9  |
| 5. LES ACTIONS .....   | 10 |

# 1. PRESENTATION DE L'EPLEFPA

## 11. Historique

Chaque site est issu d'un legs avec un parcours autonome avant d'être rattaché administrativement à l'EPLEFPA de Crézancy.

- Crézancy :
  - **1891** : 1<sup>ère</sup> promotion de l'Ecole Pratique d'Agriculture de Crézancy qui fait suite au décès de M. Delhomme et la donation par son épouse, en 1889, de la Ferme de la Croix de Fer au département de l'Aisne.,
  - Totalemment détruite durant la Grande guerre, elle ouvrira de nouveau en 1924.
  - En 1954, installation de 3ha de vignes en lien avec le CIVC
  - En 1956, elle devient propriété de l'Etat et Ecole Régionale d'Agriculture
- Verdilly :
  - **1944** : M. Poisson lègue au Ministère de l'Agriculture l'ensemble de ses biens sous condition de créer la Fondation Guynemer « ...pour y installer tel établissement que ce Ministère jugera le plus utile aux intérêts agricoles de la Région ». Le Directeur de Crézancy est chargé de la gestion de la Fondation. Une Ecole Saisonnière d'Agriculture est créée, spécialisée en viticulture. Un enseignant est nommé Directeur Administratif et Technique de l'Ecole Saisonnière.
  - En 1952, le Ministère crée une Ecole d'Enseignement Ménager Agricole (EEMA).
  - En 1968, rattachement de l'EEMA au lycée de Crézancy. En 1969, l'EEMA est remplacée par un CFPAJ (Centre de Formation Professionnel Agricole pour Jeunes) pour jeunes filles, préparant au BEPA Economie Familiale rurale.
  - En 1977, le CFPPA vient prendre la place du CFPAJ.
- Aumont :
  - **1952**, suite au legs de M. Ferté au département de l'Aisne, création à sa demande expresse d'une Ecole pratique d'agriculture avec une ferme modèle de culture et d'élevage à Aumont. Il est en fait créé une EEMA qui accueillera l'Ecole ménagère de Cheret (Laon).
  - En 1968, l'EEMA devient un CFPAJ connu alors sous le nom de Collège Agricole Féminin d'Aumont.
  - En 1970, le Préfet de l'Aisne rattache l'établissement au lycée de Crézancy.
  - En 1991, le CFPAJ devient LPA
  - La fusion avec Crézancy a lieu en 2001.

Le dernier arrêté de composition de l'EPLEFPA de Crézancy date de 2002, incluant le SACD Fondation Guynemer. La difficulté à cerner le bénéficiaire des legs conduit à un état très dégradé des biens immobiliers autres que ceux à vocation pédagogique.

## 12. Présentation synthétique des sites



**Terres d'Enseignement du Vivant**

Lycées - Apprentissage - Formation Continue  
AUMONT • CRÉZANCY • VERDILLY

**Etablissement Public Local d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole composé de 3 sites.**

### LYCEE DE CREZANCY

- ◆ 200 élèves et étudiants :
  - ⇒ 2ndeGT et Bac Techno STAV
  - ⇒ BacPro Agricole, BacPro Viti-vinicole
  - ⇒ BTSa ACS-agri
- ◆ 150 apprentis (UFA Sud de l'Aisne, CFA Agricole Public Régional)
  - ⇒ Agriculture (CAPa et BrevetPro)
  - ⇒ Viticulture (CAPa, BrevetPro, BTS Commercial)
  - ⇒ Commerce (BacPro et BTS)
- ◆ Atelier mécanique et plateaux Services + Commerce à Courtemont-Vareennes (5 km)



### LYCEE D'AUMONT

- ◆ A Coucy-la-Ville
- ◆ 175 élèves
  - ⇒ Services à la Personne (CAPa et BacPro)
  - ⇒ Commerce Animalerie (CAPa, BacPro et BTSa)
- ◆ Animalerie, plateaux Services et Commerce
- ◆ Maraichage AB
- ◆ Formation continue



### CFPPA DE VERDILLY

- ◆ 58 000 heures stagiaires
- ◆ Formations diplômantes, VAE, formations courtes
  - ⇒ Agriculture, Viticulture
  - ⇒ Services à la Personne (DEAES)
  - ⇒ Paysage-Environnement
  - ⇒ Bureautique
- ◆ Plateau Services à la Personne
- ◆ Prépa-Apprentissage
- ◆ Parc de 5ha



### EXPLOITATION AGRICOLE ET VITICOLE

- ◆ Plateaux techniques pédagogiques
- ◆ Crézancy :
  - ⇒ 120 ha polyculture-élevage
  - ⇒ 3.23 ha en Appellation Champagne
- ◆ Verdilly : 100 ha grandes cultures
- ◆ Aumont : maraichage bio



Chaque site propose des structures d'hébergement

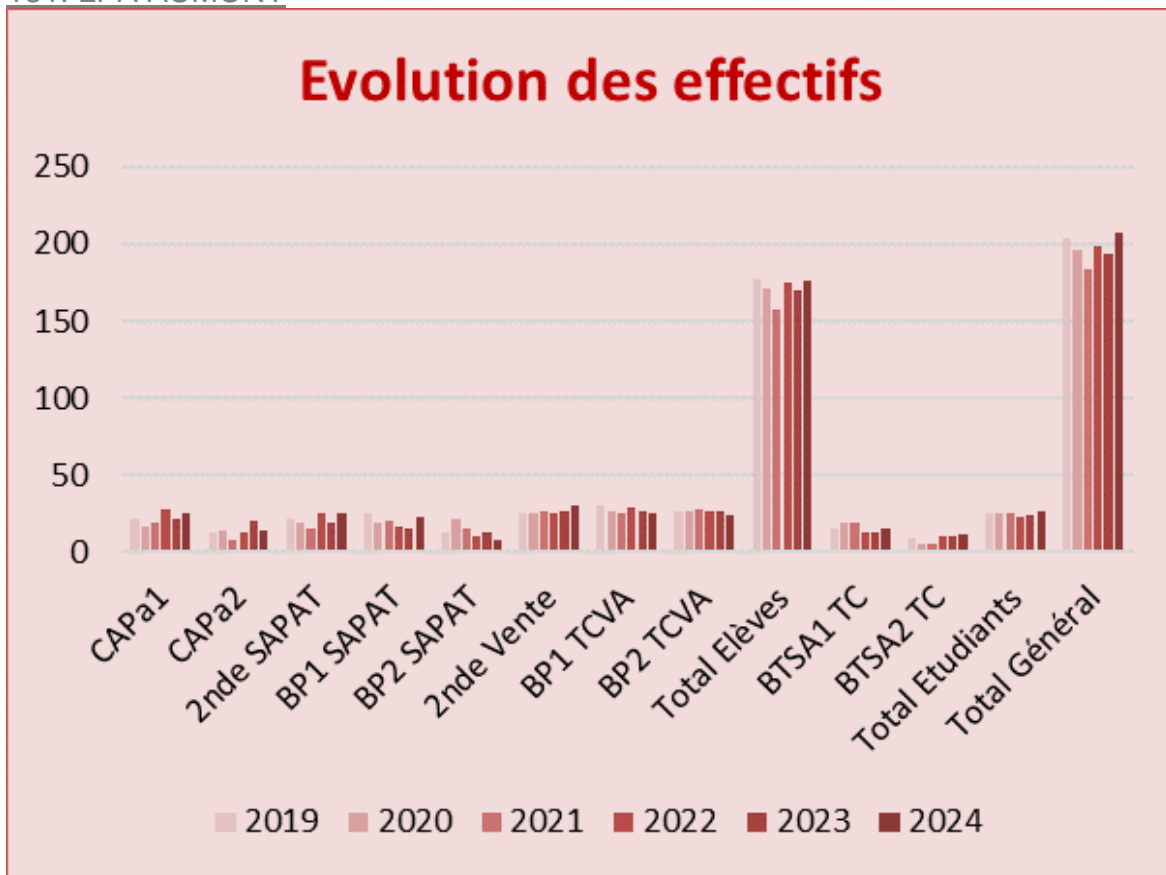


<https://aumont-crezancy-verdilly.fr>

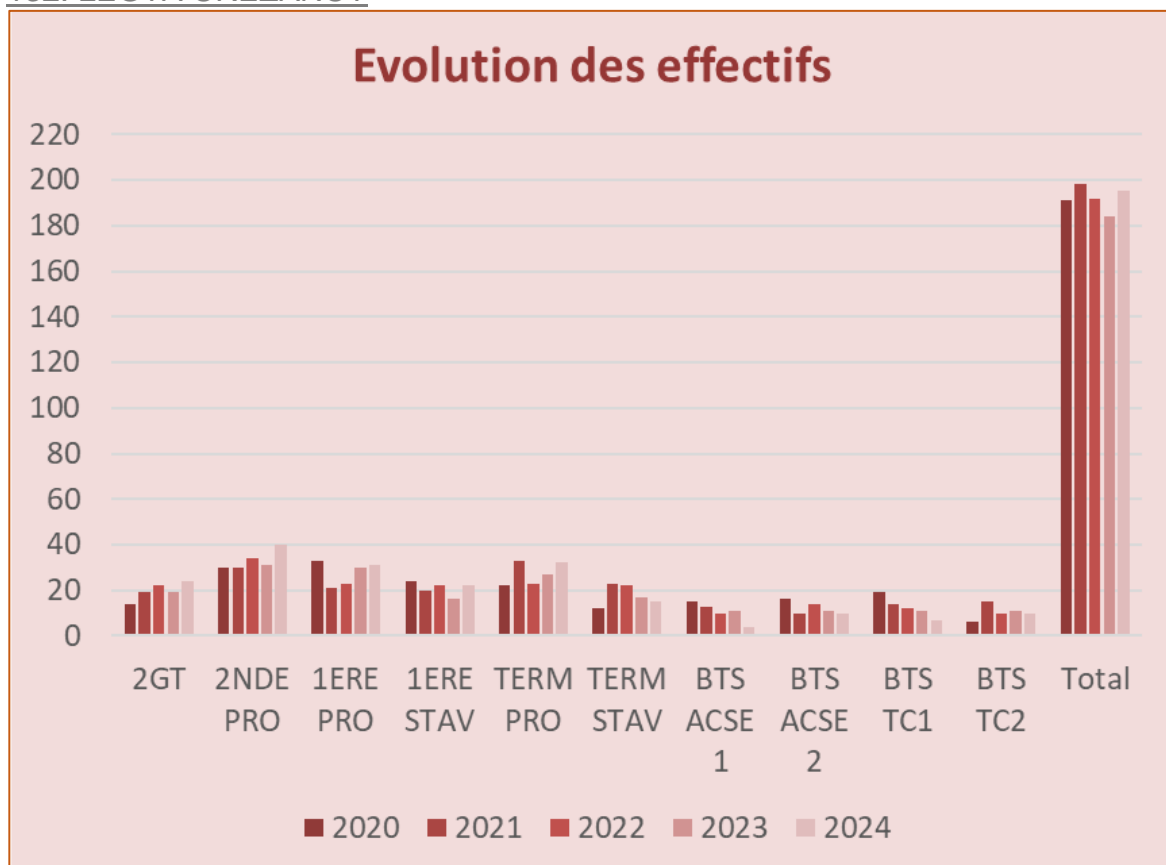


### 13. Caractériser les apprenants

#### 131. LPA AUMONT



#### 132. LEGTA CREZANCY



### 133. UFA CREZANCY

| Diplôme Préparé      | NOM_ FORMATION                         | Total 31-12-19 | Total 31-12-20 | Total 31-12-21 | Total 31-12-22 | Total 31-12-23 | Total 31-12-24 |
|----------------------|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| CAPA                 | #_CAPa/SERV AUX PERS VENTE ESP RURA UC | 15             | 30             | 27             | 26             | 34             | 31             |
|                      | #_CAPa/AGRICULTURE/GRAND CULT          | 22             | 19             | 18             | 26             | 32             | 27             |
|                      | #_CAPa/AGRICULTURE/VITICULTURE         | 16             | 14             | 12             | 15             | 20             | 13             |
| Total CAPA           |  | 53             | 63             | 57             | 67             | 86             | 71             |
| BP                   | #_BP/AGRO COND MAINT MATERIELS         | 32             | 27             | 27             | 30             | 9              | /              |
|                      | #_BP/CONDUCTEUR MACHINES AGRICOLES     | /              | /              | /              | /              | 13             | 26             |
| Total BP             |  | 32             | 27             | 27             | 30             | 22             | 26             |
| CS NIVEAU 5          | #_CS/TRACTEURS MACHINES AGRI, UTIL MAI | /              | /              | /              | /              | 6              | 0              |
| Total CS NIVEAU 5    |  | /              | /              | /              | /              | 6              | 0              |
| BAC PRO              | #_BAC PRO/TEC CONS VENTE ALI/ALI BOI   | 15             | 17             | 16             | 22             | 19             | 16             |
|                      | #_BAC PRO/SAPAT                        | /              | /              | /              | /              | /              | 7              |
|                      | #_BAC PRO/COND GEST ENTRE VITI VINICOL | /              | /              | /              | /              | 2              | 7              |
| Total BAC PRO        |  | 15             | 17             | 16             | 22             | 21             | 30             |
| BTSA                 | #_BTSA/TECHNICO COM/VINS BIERES SPIRIT | 10             | 14             | 11             | 8              | 9              | 13             |
|                      | #_BTSA/TECHNICO COMM/ALIM BOISSONS     | /              | 7              | 9              | 12             | 11             | 13             |
|                      | #_BTSA/TECHNICO COMM/BIENS SERV AGRIC  | /              | /              | /              | 2              | 5              | 3              |
|                      | #_BTSA/TECHNICO COMM/JARD ANI COMP     | /              | /              | /              | /              | 2              | 4              |
|                      | #_BTSA/ANALYSE CONDUI STRATEG ENTRE AG | /              | /              | /              | /              | 5              | 20             |
| Total BTS            |  | 10             | 21             | 20             | 22             | 32             | 53             |
| <b>Total général</b> |  | <b>110</b>     | <b>128</b>     | <b>120</b>     | <b>141</b>     | <b>167</b>     | <b>180</b>     |

### 14. Caractériser les personnels

62% du personnel (toutes catégories confondues) est présent depuis plus de 10 ans au LPA et 30% sur Crézancy.

Les moyennes d'âge :

|              | Crézancy | Aumont |
|--------------|----------|--------|
| Exploitation | 40       | 45     |
| VieSco       | 33       | 32     |
| Prof         | 47       | 45     |
| Service      | 40       | 54     |
| Administr    | 36       | 47     |

Les moyennes d'âge sont similaires sur chacun des sites, sauf concernant les agents régionaux et le service administratif. Sur les 2 sites, 5 enseignants partent en retraite d'ici moins de 5 ans.

### 15. Moyens mobilisables pour les missions de l'enseignement agricole

#### 151. Moyens matériels et immobiliers

Le conseil régional est présent pour les matériels au service de la pédagogie. Par contre, concernant le volet immobilier, les deux sites sont aujourd'hui saturés. Sur Aumont, les agrandissements nécessiteraient de gros investissements et sur les 2 sites il s'agit de réhabiliter des espaces existants, notamment au niveau de l'internat.

#### 152. Financiers

L'établissement bénéficie de moyens spécifiques en lien avec la production de champagne et les legs, en particulier celui de M.Poisson qui a conduit à la Fondation Guynemer dont la gestion est assurée par l'établissement. Depuis 2023, l'EPLEFPA est en catégorie 4 pour une situation financière très dégradée et fait l'objet d'un plan de redressement.

L'exploitation est le centre en plus grande difficulté mais tous les centres doivent restés vigilants.

## **16. L'exploitation agricole et viticole**

L'exploitation dispose d'un nombre important d'ateliers (bovins, ovins, cultures, vignes et maraichage) avec des conduites diverses et parfois multiples pour un même atelier (bio vs conventionnel...). La taille des différents ateliers peut être considérée comme représentative des exploitations françaises lui permettant de montrer un modèle de production en plus d'être un « simple » outil pédagogique.

Cette diversité permet d'offrir aux apprenants une richesse d'outils, de techniques et surtout la complémentarité et la complexité d'une structure multi-ateliers que les apprenants retrouveront dans leur vie professionnelle. L'exploitation étant, à l'image de l'établissement, également multisites, cela permet aux apprenants et enseignants d'être à proximité des outils de l'exploitation.

Le fonctionnement de l'exploitation est aujourd'hui, et cela depuis plusieurs années, très cloisonné entre les ateliers eux-mêmes ; on constate donc un fonctionnement en silos qui empêche une fluidité et une résilience qui se ressent surtout et de toute évidence lors d'évènements particuliers (mouvements de personnels, saisonnalité de la charge de travail...).

Le lien entre l'exploitation et l'équipe pédagogique est présent mais de qualité variable (parfois absent) selon les ateliers et les personnes.

## **2. DIAGNOSTIC DE L'EPLEFPA**

### **21. les points forts de l'établissement :**

- Il est à noter l'investissement de chacun dans ses missions et le souci de bien faire afin d'être au service des apprenants qui nous ont choisis pour se former, développer leur autonomie et devenir des citoyens responsables.
- De nombreux projets sont portés par les équipes de l'établissement
- La prise en compte du développement durable dans sa dimension environnementale
- L'établissement a une bonne notoriété et est reconnu sur ses territoires, en étant un partenaire actif de nombreuses manifestations et porteur d'idées, attendu pour être contributeur de développement. L'établissement bénéficie également d'une bonne image auprès des familles.
- Un conseil d'administration dynamique grâce à une présidence volontaire et des membres investis
- Une volonté de porter l'image de l'enseignement agricole
- Un pilotage des ressources (humaines, financières...) réalisé avec une grande rigueur

### **22. Les points à améliorer :**

Bien sûr, des points sont à améliorer afin de répondre encore mieux à notre mission de service public d'éducation :

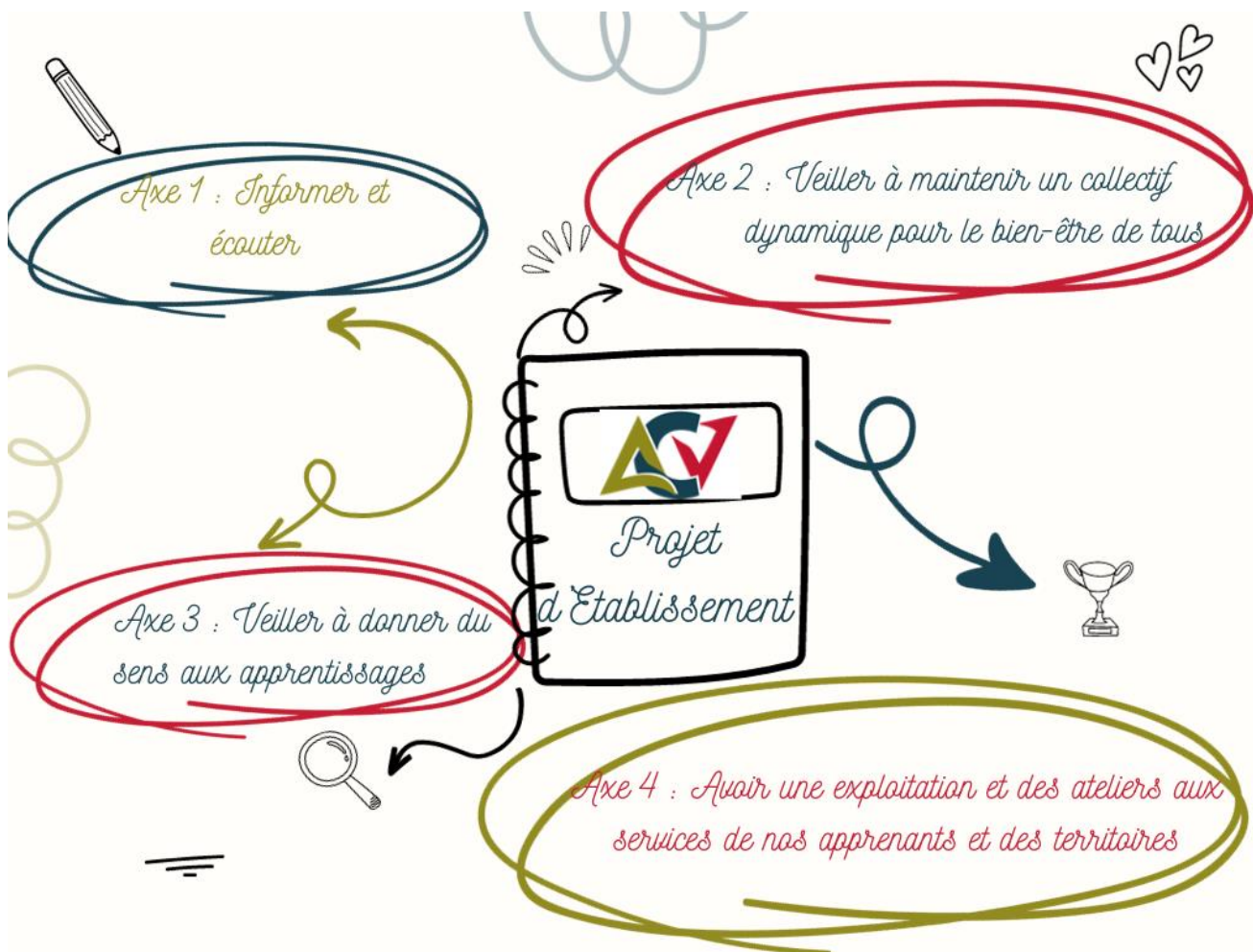
- Cette forte capacité individuelle à s'investir auprès des apprenants doit transpirer sur le plan collectif en passant par exemple de nombreux projets individuels à un projet collectif fédérateur
- Comment identifier puis prendre en compte les besoins des apprenants, y compris les difficultés économiques rencontrées par les familles
- Prendre en compte les RPS afin d'un mieux-être pour chacun
- Mettre en place un système de veille pour mieux anticiper les changements/menaces et saisir les opportunités
- S'enrichir des regards des parents d'élèves et des anciens de l'établissement

- Partager et faire vivre le changement/les transitions en faisant preuve d'une plus grande agilité et d'une ouverture à la formation continue des personnels
- Formaliser nos projets éducatifs et de développement des centres en contribution aux objectifs de notre projet d'établissement.
- Enrichir l'approche du développement durable dans ses dimensions économique et sociale
- Comment faire vivre collectivement le projet d'établissement en mobilisant la synergie du chantier Auto-Evaluation
- Le volet communication interne (site, EPL) doit être repensé et il faut poursuivre le développement de la communication externe

Les pistes d'améliorations du fonctionnement de l'exploitation sont :

- De mettre en place un fonctionnement et une organisation décloisonnés à l'image des structures équivalentes sur le terrain permettant une meilleure efficacité de fonctionnement humain mais aussi technique et économique.
- D'améliorer le lien avec la pédagogie en impliquant plus et en communiquant plus avec les équipes tout en gardant un "pouvoir" de décision et d'orientation afin de ne pas scléroser les prises de décisions et donc les évolutions.
- De préciser et recommuniquer sur le cap donné à l'exploitation (globalement et atelier par atelier) tout en s'autorisant des ajustements nécessaires en cours de route afin de permettre d'atteindre le cap même si le chemin pour l'atteindre n'est pas celui imaginé au départ.
- En résumé : un outil adapté à son temps, adaptable et en voie d'adaptation au futur, au potentiel important exploitable par le perfectionnement de son fonctionnement !

### 3. LES AXES DU PROJET D'ETABLISSEMENT



### 4. LES OBJECTIFS STRATEGIQUES

#### Objectif stratégique1 - Informer et écouter

11 Faire savoir nos savoir-faire aux partenaires institutionnels, aux professionnels et aux parents

- 111 Participer au et animer le développement de nos territoires
- 112 Faire connaître notre fonctionnement pour une plus large participation
- 113 Renforcer l'alliance éducative avec les familles, les anciens apprenants, les professionnels, les institutions
- 114 Renforcer notre identité et notre visibilité sur nos territoires

12 Faire savoir le quotidien en interne

- 121 Améliorer les relations et la communication au sein de l'EPL
- 122 Faire connaître notre fonctionnement (projet d'établissement, instances, commissions, gestion de crise...) pour une plus large participation

## **Objectif stratégique2 – Veiller à maintenir un collectif dynamique pour le bien-être de tous**

21 Gagner en efficacité et en qualité de vie au travail

- 211 Disposer d'infrastructures fonctionnelles et suffisantes (numériques, accessibilité, clés...)
- 212 Développer et maîtriser l'utilisation du numérique et des nouvelles technologies
- 213 S'adapter aux changements et à l'imprévu
- 214 Assurer la continuité de service
- 215 Développer les temps d'échanges

22 Accompagner à la prise en charge des apprenants à besoins particuliers (éducatifs, spécifiques)

23 Valoriser les compétences psycho-sociales et extra-professionnelles

24 Structurer un plan local de formation

25 Se préoccuper du bien-être de tous

## **Objectif stratégique3 – Veiller à donner du sens aux apprentissages**

31 Rendre l'apprenant acteur

- 311 Défendre ses idées
- 312 Prendre soin de soi
- 313 S'orienter et se former tout au long de la vie
- 314 S'ouvrir à l'autre, au monde
- 315 Eduquer à la citoyenneté et sensibiliser aux attentes sociétales
- 316 Valoriser les compétences psycho-sociales et extra-scolaires

32 Prendre en compte le besoin et la parole de l'apprenant

33 Enseigner et évaluer autrement

## **Objectif Stratégique4 - Avoir une exploitation et des ateliers aux services de nos apprenants et des territoires**

41 Placer l'exploitation et les ateliers au centre des apprentissages, du mieux-être et de l'ouverture

42 Promouvoir l'exploitation et les ateliers comme vitrine d'adaptation aux transitions

43 Promouvoir l'exploitation et les ateliers comme vitrine d'expérimentation

44 Gagner en efficacité et en qualité de vie au travail

45 Atteindre l'équilibre financier

46 Repenser le projet stratégique de l'exploitation agricole

47 Analyser l'opportunité d'un nouveau centre constitutif (atelier technologique viticole)

48 Analyser l'opportunité du développement de l'activité maraîchage sur Aumont

## **5. LES ACTIONS**

Les fiches actions ont été co-construites et validées par l'ensemble des équipes de l'établissement. Chaque année, fin septembre, le comité de pilotage (COFIL) se réunit afin de faire le point des actions réalisées par rapport aux indicateurs et procède, le cas échéant, à des ajustements. Le COFIL dressera les objectifs prioritaires pour l'année scolaire à venir par la même occasion.

## Liste des actions par axe stratégique

|   | Axes                | Objectifs opérationnels  | Actions   |
|---|---------------------|--|---|
| 1 | Informer et écouter | Faire savoir nos savoir-faire aux partenaires institutionnels, aux professionnels et aux parents | Organiser un marché campagnard<br>Augmenter notre participation aux manifestations locales et territoriales<br>Accueillir des manifestations artistiques/vernissage au cellier<br>Mettre à disposition des ateliers à l'extérieur<br>Diffuser l'activité de l'établissement à l'extérieur<br>Développer et améliorer la communication pour améliorer la notoriété de l'EPL<br>Organiser une rencontre apprenants / nouveaux entrants<br>Désigner un responsable communication par site<br>Créer des supports des communication EPL<br>Promouvoir l'établissement<br>Mettre en place un 1/2 journée d'information avec les parents<br>Communiquer sur nos actions<br>Mettre à profit l'expérience professionnelle des anciens apprenants<br>Renforcer le lien avec les familles et les professionnels<br>Faire témoigner les anciens élèves<br>Réaliser des entretiens personnalisés<br>Organiser des évènements thématiques<br>Inviter les parties prenantes de l'établissement lors de rencontres<br>Créer une newsletter EPL<br>Créer un poste de Webmaster pour le site internet de l'EPL<br>Créer une association des anciens élèves<br>Mettre en place une bourse aux livres<br>Mettre à disposition les locaux de l'EPL à nos partenaires<br>Renforcer les partenariats pédagogiques avec les partenaires locaux<br>Inaugurer la nouvelle animalerie<br>Créer des capsules vidéos/présenter les formations/réseaux sociaux<br>Créer un outil de suivi de contact apprenants/parents<br>Organiser un événement commun sur les différents sites |
|   |                     | Faire savoir le quotidien en interne   | S'organiser pour mieux gérer les différentes équipes<br>Communiquer les absences du personnel<br>Informer sur des aspects d'alimentation<br>Mettre en place un trombinoscope de l'ensemble des équipes de l'EPL<br>Favoriser l'intégration du nouveau personnel<br>Communiquer en interne sur la vie de l'établissement<br>Mettre en place des réunions de service<br>Mettre en place un livret d'accueil EPL<br>Améliorer la communication interne au sein de l'EPL<br>Créer un journal mensuel<br>Organiser une journée de l'innovation pédagogique<br>Créer un web journal EPL<br>Intégrer l'apprenant au cœur du fonctionnement de l'EPL<br>Utiliser une base numérique commune accessible à tous E.P.L.E.F.P.A.<br>Organiser une journée d'immersion sur chaque site<br>Mutualiser les ressources et les pratiques<br>Créer un DUERP pour l'EPL<br>Organiser un planning annuel partagé entre les différents sites<br>Mettre en place une plateforme d'informations<br>Informer via ENT  |

|   |  |   |   |
|---|--|---|---|
| 2   | Veiller à maintenir un collectif dynamique pour le bien-être de tous | Gagner en efficience et en qualité de vie au travail  | Mettre en place des outils numériques facilitant la pédagogie   |
|   |  |   | Mettre en place des fiches d'entretien dans les sanitaires  |
|   |  |   | Améliorer les espaces de convivialité   |
|   |  |   | Obtenir un réseau informatique efficient  |
|   |  |   | Améliorer la réservation des véhicules  |
|   |  |   | Equiper toutes les salles de tableaux numériques  |
|   |  |   | Développer les équipements informatiques portables  |
|   |  |   | Permettre l'accessibilité aux PMR   |
|   |  |   | Avoir plus de salles  |
|   |  |   | Revoir le plan d'affectation des locaux   |
|   |  |   | S'équiper de cartes magnétiques (clés électroniques)  |
|   |  |   | Mettre en place un système de formation à distance  |
|   |  |   | Former les nouveaux collègues aux logiciels (pronote...)  |
|   |  |   | Se former en informatique   |
|   |  |   | Avoir du matériel pour les visios efficients  |
|   |  |   | Communiquer les absences du personnel   |
|   |  |   | Mettre en place une cellule antigaspi   |
|   |  |   | Respecter les délais de réservation des matériels et salles   |
|   |  |   | Organiser et anticiper l'enseignement à distance  |
|   |  |   | Réaliser des ateliers de travail EPL sur des thématiques pédagogiques   |
|   |  | Améliorer la cohésion de groupe   |   |
|   |  | Rédiger les protocoles en cas d'absence d'un personnel  |   |
|   |  | Développer la cohésion d'équipe (journée d'intégration)   |   |
|   |  | Favoriser les échanges via des moments de convivialité  |   |
|   |  | Accompagner à la prise en charge des apprenants à besoins particuliers (éducatifs, spécifiques) | Faciliter le lien des AESH avec la communauté éducative   |
|   |  |   | Communiquer sur la cellule ministérielle de soutien psychologique   |
|   |  |   | Proposer un soutien (matériel et psychologique)   |
|   |  |   | Former le personnel   |
|   |  |   | Rencontre / échange avec référent CIME  |
|   |  |   | Créer des groupes de parole   |
|   |  | Valoriser les compétences psycho-sociales et extra-professionnelles                             | Prendre en charge la spécificité des apprenants   |
|   |  |   | Adopter une démarche éco-responsable  |
|   |  | Structurer un plan local de formation   | Identifier les compétences extra-professionnelles de chacun (personnel et apprenants) en créant un fichier de compétences actualisé |
|   |  |   | Identifier les besoins des personnels en formation  |
|   |  |   | Faciliter l'accès aux formations  |
|   |  |   | Rédiger le plan local de formation  |
|   |  |   | Réaliser une enquête des besoins de formation   |
|   |  |   | Rescencer les formations existantes   |
|   |  |   | Mutualiser les formations   |
|   |  | Organiser des formations sur site   |   |
|   |  | Se préoccuper du bien-être de tous  | Mettre en place le programme logement apprentissage partagé   |
|   |  |   | Améliorer le bien être des personnels   |
| Instaurer un temps et un endroit de relaxation, faire appel à des spécialistes de médecine douce, créer un point écoute |  |   |   |
| Changer la sonnerie des cours   |  |   |   |
| Proposer plus de choix à la cantine (vegan, végétarien)   |  |   |   |

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 3   | Veiller à donner du sens aux apprentissages | Rendre l'apprenant acteur                               | Mettre en place un café/débat   |
|   |   |   | Participer au concours d'éloquence du Rotary  |
|   |   |   | Favoriser la qualité de vie dans les apprentissages   |
|   |   |   | Mettre en place des interventions sur la sécurité et la santé   |
|   |   |   | Valoriser les initiatives de l'apprenant  |
|   |   |   | Développer ou renforcer un point-écoute   |
|   |   |   | Mettre en place des ateliers pour prendre soin de soi   |
|   |   |   | Mettre en place le parrainage entre anciens et nouveaux apprenants  |
|   |   |   | Organiser un atelier d'information annuel   |
|   |   |   | Organiser un échange entre apprenants et anciens apprenants par centre  |
|   |   |   | Mettre en place des journées de l'orientation   |
|   |   |   | Etre informé des dispositifs d'évolution de carrière par référent RH  |
|   |   |   | Faire plus d'immersions et de TIG   |
|   |   |   | Faciliter l'accès à la culture  |
|   |   |   | Faciliter l'organisation de voyages scolaires   |
|   |   |   | Utiliser le plus possible le cellier et l'exploitation outils de travail et pédagogiques pour tous les apprenants |
|   |   |   | Développer le relationnel avec les professionnels sur et hors du territoire                                       |
|   |   |   | Favoriser les échanges avec d'autres établissements   |
|   |   |   | Travailler avec des associations et impliquer les apprenants  |
|   |   |   | Faire une journée intégration par site à la rentrée   |
|   |   |   | Inviter l'apprenant à participer aux problématiques de la société   |
|   |   |   | Adapter le règlement intérieur aux évolutions sociétales  |
|   |   |   | Faire découvrir les institutions aux apprenants   |
|   |   |   | Mettre en place un projet annuel en collaboration avec une association caritative                                 |
|   |   |   | Organiser des journées à thème  |
|   |   |   | Continuer, renforcer les apprentissages sur le consommer autrement  |
|   |   |   | Engager l'apprenant dans des projets solidaires   |
|   |   |   | Inciter les actions dans l'option engagement citoyen  |
|   |   |   | Favoriser la création de clubs apprenants   |
|   |   |   | Inviter l'apprenant à partager ses passions   |
|   |   |   | Intervenir auprès d'un public extérieur   |
|   |   |   | Vendre les créations des apprenants   |
|   |   |   | Créer une association BTS (pendant la formation)  |
|   |   | Prendre en compte le besoin et la parole de l'apprenant | Proposer des activités éducatives plus variées  |
|   |   |   | Diversifier les méthodes pédagogiques   |
|   |   |   | Améliorer le bien être des apprenants   |
|   |   |   | Favoriser la parole entre adultes et apprenants   |
|   |   |   | Célébrer les apprenants qui s'impliquent  |
|   |   | Enseigner et évaluer autrement                          | Créer des outils pour recueillir la parole des apprenants   |
|   |   |   | Pour une meilleure utilisation du CDI par les apprenants et équipes pédagogiques                                  |
|   |   |   | Valoriser davantage les élèves  |
|   |   |   | Évaluer autrement   |
|   |   |   | Mettre l'apprenant comme acteur de sa formation   |
|   |   |   | Généraliser le suivi de la formation CAP Eval et de l'évaluation capacitaire                                      |
|   |   |   | Inclure l'exploitation comme outil pédagogique  |
| S'assurer d'une connexion réseau opérationnelle         |   |   |   |
| Contextualiser les enseignements                        |   |   |   |
| Proposer plus de pages encadrées sur l'exploitation     |   |   |   |
| Sensibiliser les apprenants sur le bien être au travail |   |   |   |
| Mettre en valeur et vendre les produits maraichers      |   |   |   |

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| 4   | Avoir une exploitation et des ateliers aux services de nos apprenants et des territoires                         | Placer l'exploitation et les ateliers au centre des apprentissages, du mieux-être et de l'ouverture | Etre en mesure de gérer un atelier viticole récoltant manipulant                             |
|   |  |   | Adapter les parcours pédagogiques  |
|   |  |   | Ouvrir les projets d'expérimentation de l'exploitation aux apprenants                        |
|   |  |   | Créer une cuvée champagne selon promo  |
|   |  |   | Accueillir des manifestations artistiques/vernissage au cellier                              |
|   |  |   | Proposer plus de plages encadrées sur l'exploitation   |
|   |  |   | Créer un atelier pédagogique jardin  |
|   |  |   | Créer un atelier de transformation du lait   |
|   |  | Promouvoir l'exploitation et les ateliers comme vitrine d'adaptation aux transitions                | Créer une parcelle pédagogique pour l'agroéquipement   |
|   |  |   | Mettre en place des productions innovantes   |
|   |  |   | Intégrer l'établissement aux enjeux environnementaux   |
|   |  | Promouvoir l'exploitation et les ateliers comme vitrine d'expérimentation                           | Améliorer la visibilité externe de l'exploitation  |
|   |  |   | Améliorer la visibilité de l'atelier viticole comme centre de formation et de vente          |
|   |  |   | Organiser une journée thématique pour les professionnels animée par les apprenants           |
|   |  |   | Tisser un réseau de professionnels   |
|   |  | Gagner en efficience et en qualité de vie au travail  | Redynamiser les partenariats avec les centres d'expérimentation                              |
|   |  |   | Conduire et valoriser des expérimentations   |
|   |  |   | Renouveler le matériel pour attirer davantage d'apprenants                                   |
|   |  |   | Planifier les interventions sur l'exploitation (via Galexia)                                 |
|   |  |   | Avoir un accès Pronote   |
|   |  |   | Créer une parcelle pédagogique pour l'agroéquipement   |
|   |  |   | Améliorer les espaces de circulation   |
|   |  | Atteindre l'équilibre financier   | Amener son animal (chien) au travail   |
|   |  |   | Moderniser les équipements   |
|   |  |   | Vendre en direct les produits de l'exploitation  |
|   |  |   | Réaliser un diagnostic financier : poursuivre les travaux de la comptabilité analytique      |
|   |  |   | Améliorer la transparence pour valider les choix financiers                                  |
|   |  |   | Louer nos espaces aux partenaires et organismes locaux                                       |
|   |  |   | Développer les démonstrations des fournisseurs de matériels                                  |
|   |  |   | Faire un planning des travaux et mutualiser les compétences et/ou la présence des apprenants |
|   |  |   | Mettre en valeur et vendre les produits maraichers   |
|   |  |   | Développer la vente directe interne  |
| Repenser le projet stratégique de l'exploitation agricole                               | Créer un drive légumes   |   |  |
|   | Développer un atelier de transformation (lait) et commercialiser les produits                                    |   |  |
|   | Prendre contact avec un partenaire extérieur pour la transformation  |   |  |
| Analyser l'opportunité d'un nouveau centre constitutif (atelier technologique viticole) | Communiquer sur le projet de l'exploitation  |   |  |
|   | Former et organiser l'atelier viticole dans sa globalité comme une exploitation réelle en gardant un DEA général |   |  |
| Analyser l'opportunité de l'atelier maraichage sur Aumont                               | Réaliser le diagnostic du pôle viti et dégager les éléments de réponses  |   |  |
|   | Développer la vente directe  |   |  |
|   | Fournir les produits en restauration sur nos sites   |   |  |
|   | Poursuivre les travaux de la comptabilité analytique   |   |  |