

Exercer son métier au quotidien

3

1

S'approprier les référentiels
pour organiser son enseignement

fiches

1 à 7

3

2

Évaluer et certifier

fiches

8 à 11

3

3

Mettre en œuvre
son enseignement

fiches

12 à 17

3

4

Utiliser et créer
des ressources pédagogiques

fiches

18 à 19

3

5

Conduire et animer
des formations professionnelles
continues et d'apprentissage

fiches

20 à 24

3 1

S'approprier les référentiels pour organiser son enseignement

S'appuyer sur les référentiels de diplômes
pour construire son enseignement

fiche **1**

Articuler les diverses modalités pédagogiques
pour donner du sens à son enseignement

fiche **2**

Mobiliser des activités hors de la classe
pour la formation

fiche **3**

Sensibiliser les apprenants
à la santé et la sécurité au travail

fiche **4**

Planifier l'enseignement en construisant
progressions et séquences

fiche **5**

Préparer une séance d'enseignement

fiche **6**

Construire un scénario pédagogique
pour organiser les apprentissages

fiche **7**

S'appuyer sur les référentiels de diplômes pour construire son enseignement

Chacun des diplômes de la formation technologique ou professionnelle est présenté sous la forme d'un référentiel.

Les référentiels de diplômes sont votre premier outil de travail. Dans le cas des formations professionnelles, ceux-ci sont élaborés à partir d'un référentiel professionnel qui décrit les situations de travail couvertes par la profession préparée.

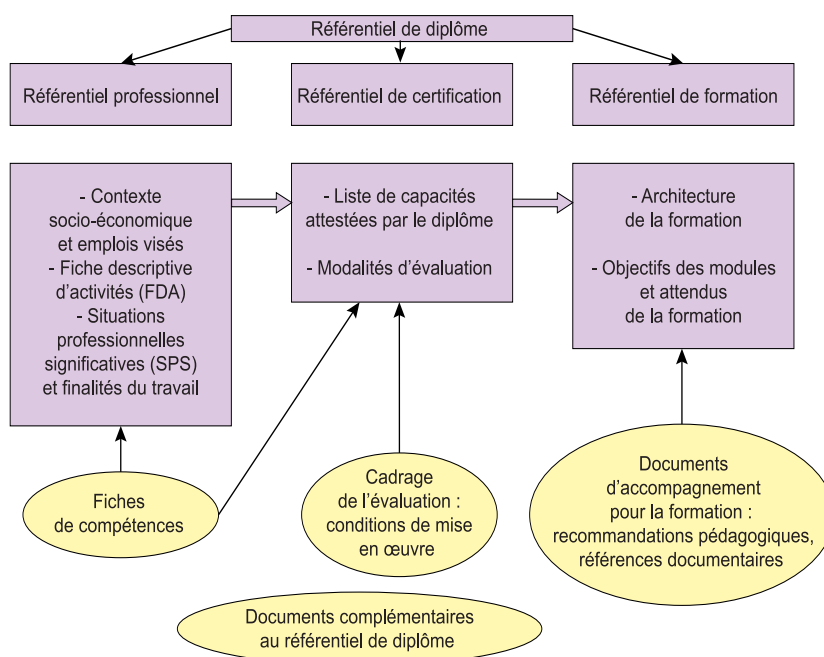
Un référentiel de formation et un référentiel de certification constituent aussi des éléments de référence pour la mise en œuvre des enseignements et des évaluations en vue de la délivrance du diplôme.

Le référentiel de diplôme est un document officiel qui constitue une annexe de l'arrêté de création du diplôme. C'est un document réglementaire attaché à une formation, une option, une (des) spécialité(s).

Pour les classes d'enseignement général (2^{de} GT et filière S...), on emploie le terme de programme.

Il constitue le repère essentiel et obligatoire pour la construction de votre enseignement en vous donnant à voir de façon explicite ce qui est visé par le diplôme. C'est un outil de travail de base que vous devez appréhender dans sa globalité, en en faisant une lecture croisée avec vos collègues.

La structure des référentiels de diplômes professionnels de l'enseignement agricole :



■ S'approprier les référentiels de diplômes professionnels pour bien les mobiliser dans son enseignement

Un référentiel de diplôme professionnel est structuré en 3 parties pour les formations modulaires, un référentiel professionnel, un référentiel de certification et un référentiel de formation. Pour les diplômes en unités capitalisables prévues par le Code rural dans le cas de formations par apprentissage et de formation professionnelle continue, le référentiel de diplôme ne comporte que le référentiel professionnel et le référentiel de certification.

1. Le référentiel professionnel

Il résulte d'une démarche d'analyse du travail et permet de dessiner le contour des « emplois types » ciblés par le diplôme à travers la **fiche descriptive d'activités**. Il s'appuie sur une approche par **compétence**, qui permet de situer le niveau de maîtrise des activités exigé pour occuper efficacement les emplois ciblés, et de repérer les **situations professionnelles significatives**, particulièrement révélatrices de la compétence professionnelle.

2. Le référentiel de certification

C'est un document contractuel qui précise :

- **les capacités exigées** du candidat pour l'obtention de la certification visée,
- **les modalités d'accès à la certification** : structure globale et organisation de la certification, description des épreuves et/ou prescriptions relatives aux évaluations...

3. Le référentiel de formation

Il constitue un document contractuel pour l'organisation et la mise en œuvre de la formation dans les établissements : il fournit des indications pour l'enseignant sur l'ensemble des situations de formation en établissement et en milieu professionnel, en face-à-face (cours, TP, TD...), en stages individuels et collectifs, en séquences pluridisciplinaires, projets tutorés...

Il se présente le plus souvent sous forme de modules interdisciplinaires pour viser un objectif général de formation.

Ne vous contentez pas de lire ce qui concerne l'enseignement de la discipline dont vous êtes chargé dans le référentiel de formation. Le référentiel professionnel doit vous permettre de bien comprendre le sens à donner à l'enseignement par rapport au métier préparé. La connaissance de l'ensemble du référentiel de diplôme vous permet aussi de mieux vous insérer dans une équipe pédagogique avec un but commun et d'envisager des activités pluri ou interdisciplinaires adaptées.

Des **documents complémentaires au référentiel de diplôme** sont proposés pour vous aider dans la mise en œuvre de la formation et de l'évaluation :

- recueil de fiches de compétences,
- documents d'accompagnement du référentiel de formation, modulaires ou thématiques, proposés par l'inspection de l'enseignement agricole,
- notes de cadrage de l'évaluation sous forme de notes de service.

Ils représentent une aide précieuse pour vous aider à construire votre enseignement.

Pour en savoir plus

<http://www.chlorofil.fr/diplomes-et-referentiels.html>

L'espace « Diplômes et référentiels » vous donne accès aux documents nécessaires à la mise en œuvre des formations et évaluations des différents diplômes : référentiels, documents d'accompagnement, documents produits lors des sessions de lancement des diplômes renouvelés ou des stages de formation.

Articuler les diverses modalités pédagogiques pour donner du sens à son enseignement

Le référentiel de formation présente diverses modalités pédagogiques. Il convient à l'équipe pédagogique de les articuler afin de favoriser l'approche capacitaire, donner du sens aux enseignements et faciliter l'approche de la complexité par les apprenants.

Quelles modalités pédagogiques repérables dans le référentiel de formation pour organiser votre enseignement et lui donner du sens ?

- Des enseignements modulaires, les uns généraux, les autres professionnels ;
- des activités pluridisciplinaires ;
- des Enseignements à l'Initiative de l'Établissement (EIE), Module d'Initiative Professionnelle (MIP), Module d'Adaptation Professionnelle (MAP), Module d'Initiative Locale (MIL) ;
- des stages collectifs ;
- des stages en milieu professionnel : entreprise, exploitation agricole ou atelier technologique ;
- des activités en faveur de l'individualisation : EIE, Accompagnement Personnalisé (AP), Module MII en BTSa, mise à niveau...

Le repérage de ces modalités s'effectue à la lecture commune et approfondie du référentiel de diplôme par l'équipe pédagogique.

Les articulations sont à envisager selon :

- les enseignements pour lesquels des liens sont prescrits dans le référentiel de formation ;
- les enseignements qui ont à gagner à travailler ensemble car disposant d'intérêts communs ;
- le positionnement de certaines activités ou événements dans le ruban pédagogique (stages en entreprise, stages collectifs...) ;
- les orientations décidées par l'équipe pédagogique au niveau de l'espace d'autonomie dédié : EIE, AP, MAP, MIL... ;
- les projets que l'équipe souhaite conduire durant l'année scolaire (selon les opportunités, le projet d'établissement...).

L'articulation des modalités du référentiel de formation va faciliter :

- un enseignement globalisant pour permettre des apprentissages transversaux et une meilleure formation des apprenants aux enjeux de demain ;
- une approche interdisciplinaire permettant de travailler sur des objets complexes proches de la réalité ;
- l'acquisition progressive et l'évaluation pertinente des capacités visées.

Des exemples d'articulation :

- ① *stage Éducation à la santé, à la sécurité et au développement durable avec les modules MG3 et MG4 en Baccalauréat Professionnel*
- ② *mathématiques ou français ou langues vivantes (...) et enseignements professionnels*
- ③ *mini-stage sur l'exploitation et diverses disciplines*
- ④ *apports méthodologiques en AP et divers enseignements (ex. : prise de notes, lecture d'un document...)*
- ⑤ *MIP fil rouge de nombreuses disciplines en CAP*



■ Importance du travail en équipe

C'est l'équipe pédagogique qui choisit et construit les articulations entre les diverses modalités pédagogiques du référentiel de formation. Ces articulations sont formalisées, lors de la préparation de l'année scolaire à venir, dans un document qui matérialise les liens envisagés entre modules et autres activités dans une approche capacitaire de la formation : le ruban pédagogique.

L'approche n'est pas individuelle mais collective et doit **aboutir à une organisation pédagogique structurante**.

Il est important de faire régulièrement un bilan individuel et collectif des points à améliorer et des réussites dans l'organisation proposée. En garder une trace écrite est fondamental pour la continuité de l'action et la capitalisation d'expérience dans des équipes pédagogiques en mouvement.

Des éléments de réflexion complémentaires

- ① *Les articulations identifiées doivent permettre des allers-retours entre les enseignements pour favoriser leur appropriation par les jeunes et l'acquisition progressive des capacités.*
- ② *Des articulations sont à inventer pour permettre des apprentissages contextualisés proches de la vie professionnelle et sociale.*
- ③ *Des thématiques sont propices à l'articulation de modalités du référentiel de formation : sécurité, développement durable... Il faut s'en saisir.*
- ④ *La conduite de projets est facilitatrice de la mise en œuvre d'articulations entre les enseignements.*

Mobiliser des activités hors de la classe pour la formation

Vos missions dépassent l'unique espace classe et le face-à-face élève inscrit sur l'emploi du temps. Diverses modalités pédagogiques et/ou éducatives vous amèneront à organiser ou participer à des activités hors de la classe ou hors de l'établissement. Elles obéissent à une réglementation et à un fonctionnement précis.

La mise en œuvre des 5 missions de l'enseignement agricole implique un contact étroit des apprenants avec le milieu professionnel, culturel et associatif.

Les activités « hors les murs » sont de nature et d'ampleur différentes. Elles peuvent prendre la forme :

- de voyages scolaires, voyages d'étude,
- de sorties scolaires (sans nuitée à l'extérieur),
- d'activités hors de l'établissement (par exemple usage d'installations extérieures donnant lieu à des déplacements réguliers),
- d'activités dans le cadre des associations,
- d'actions de mobilité internationale individuelle (stage professionnalisation ou mobilité académique) ou collective (voyage à l'étranger),
- de stages individuels en milieu professionnel.

Elles répondent à des obligations d'ordre réglementaire et organisationnel.

Les obligations communes à toutes les activités hors de la classe

Ces activités sont placées sous la responsabilité du directeur de l'EPLFPA qui donne les autorisations et veille au respect des règles, notamment en matière de sécurité et d'application des référentiels :

- ▶ toute activité envisagée hors de l'établissement est mise en œuvre dans le cadre de la réglementation en vigueur (arrêtés, notes de service, règlement intérieur de l'établissement...);
- ▶ aucune activité n'a lieu sans l'autorisation préalable du directeur ;
- ▶ la préparation de ces activités vous conduit à respecter le protocole de fonctionnement mis en place dans l'établissement qu'il faut consulter et respecter avec le plus grand soin (déplacement, restauration, horaires, modifications d'emploi du temps, information des familles, conduite en cas d'accident...);

L'ambition de l'enseignement agricole est de former un professionnel compétent et un futur citoyen en lui donnant les moyens de comprendre le monde qui l'entoure et d'agir, de communiquer selon les valeurs démocratiques de notre société. Les activités hors établissement y contribuent largement.

Les 5 missions de l'enseignement agricole

- 1 Formation générale, technologique et professionnelle initiale et continue
- 2 Participation à l'animation et au développement des territoires
- 3 Contribution à l'insertion scolaire, sociale et professionnelle des jeunes et à l'insertion sociale et professionnelle des adultes
- 4 Contribution aux activités de développement, d'expérimentation et d'innovation agricoles et agroalimentaires
- 5 Participation à des actions de coopération internationale



- ▶ les activités hors de la classe ont leur place et du sens dans les apprentissages : elles sont justifiées auprès des apprenants et préparées. Des travaux en lien avec la pédagogie sont demandés aux apprenants lors de leur mise en œuvre. Elles sont valorisées et peuvent être support d'évaluations spécifiques. Le choix des activités pédagogiques hors de la classe est donc établi en équipe pédagogique, raisonné au niveau de la progression pédagogique et prévu sur le plan budgétaire.

■ Exemples d'obligations spécifiques en fonction des activités hors de la classe (caractère non exhaustif des exemples cités)

- ▶ Cas des voyages d'études : le projet donne lieu à un dossier de présentation au conseil d'administration qui se prononce via un acte (dossier avec objectifs pédagogiques, programme, règles de sécurité, financement, valorisation).
- ▶ Cas des stages en milieu professionnel : toutes les étapes de la préparation du stage (choix de l'entreprise, élaboration de l'annexe pédagogique, choix des moyens pour assurer le suivi...) sont assumées par l'équipe pédagogique et supervisées par le chef d'établissement. Les futurs stagiaires devront avoir été formés à l'utilisation des équipements et matériels, notamment dangereux, en relation avec leur formation et qu'ils auront, le cas échéant, à manipuler lors de leur période en milieu professionnel. Une convention de stage tripartite est signée entre le chef d'entreprise, le stagiaire ou son représentant légal, le directeur de l'EPLEFPA...
- ▶ Cas des sorties scolaires. Les apprenants peuvent être amenés à se déplacer, soit seuls, soit en groupe, accompagnés ou non. Ces déplacements peuvent impliquer l'utilisation d'un véhicule. Des règles spécifiques doivent être respectées (utilisation d'un véhicule administratif, d'un véhicule personnel...).
- ▶ Cas d'un stage individuel à l'étranger : l'équipe pédagogique, en charge de la gestion des stages à l'étranger, doit s'assurer de la collaboration d'un établissement support ou d'un organisme de formation, susceptible de servir d'intermédiaire et d'encadrement identifié dans le pays d'accueil.

La question des voyages et visites pour les apprentis doit être examinée de façon disjointe.

- ❶ *Le temps de travail en entreprise et dans le centre relève du droit du travail et du contrat (limité à 35 heures hebdomadaires pour les apprentis mineurs).*
- ❷ *Le voyage d'études ne permet pas de respecter cette limite horaire et sa réalisation mettra l'employeur dans l'obligation de rémunérer des heures supplémentaires à l'apprenti.*
- ❸ *En matière de couverture des accidents dans le cadre d'un voyage, la protection sociale des accidents du travail applicable aux apprentis sera celle liée à leur contrat d'apprentissage. Il est indispensable que tout projet de voyage soit présenté et accepté par chaque maître d'apprentissage concerné.*

Dans tous les cas, il est fondamental de prendre connaissance de la réglementation et des procédures de fonctionnement en vigueur.

Pour le débutant que vous êtes, il est important de vous appuyer sur les personnes référentes de l'établissement qui sauront vous accompagner dans les démarches (directeur et directeur adjoint) et de préparer les activités hors établissement en collaboration avec vos collègues expérimentés.



Les textes piliers concernant la sécurité juridique et la protection sociale des responsables et des acteurs impliqués

CIRCULAIRE DGER/SDPOFE/C2010-2004 du 22 février 2010 relative à la réglementation en vigueur pour l'organisation des **sorties et voyages** dans le cadre des missions des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole (EPLEFPA).

NOTE DE SERVICE DGER/SDPFE/2017-216 DU 10/03/2017 : périodes de formation en milieu professionnel, stages et autres séquences en milieu professionnel des élèves et étudiants de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles.

Arrêté du 11 janvier 2017 fixant les **clauses types des conventions de stage** prévues aux articles R. 715-1 et D. 811-140 du Code rural et de la pêche maritime.

CIRCULAIRE INTERMINISTÉRIELLE - DGER/C2013-2015 DU 23/10/2013 relative à la mise en œuvre des **dérogations aux travaux réglementés** pour les jeunes âgés de quinze ans au moins et de moins de dix-huit ans.

CIRCULAIRE DGER/SDI/C2011-2001 du 24 janvier 2011 relative aux démarches et formalités à accomplir lors de la réalisation de stages et séjours linguistiques à l'étranger pour les apprenants (élèves, étudiants, apprentis) de l'enseignement technique agricole, et de la formation professionnelle aux métiers de l'agriculture, de la forêt, de la nature et des territoires, publics et privés.

NOTE DE SERVICE DGER/SDRICI/2015-524 du 16 juin 2015 relative au **processus d'instruction des conditions de sécurité préalable à l'autorisation de déplacements à l'étranger** par les directeurs d'établissements d'enseignement.

Ces textes sont disponibles sur chlorofil.fr mais susceptibles d'évoluer.

Sensibiliser les apprenants à la santé et la sécurité au travail

Dans leur futur métier, les apprenants vont être confrontés à des activités qui peuvent avoir un impact sur leur santé et leur sécurité, voire être sources d'accidents du travail.

Ils doivent donc être sensibilisés à ces risques dans la formation.

En tant qu'enseignant ou formateur, vous devez prendre en compte cette dimension dans vos enseignements et les activités que vous menez avec les apprenants, ou dans la préparation et le suivi de périodes de formation en milieu professionnel.

La Santé Sécurité au Travail concerne tout acteur de l'équipe pédagogique

Quelle que soit votre discipline, vous êtes concerné car vous pouvez être amené à réaliser :

- des visites de suivi de stage sur l'exploitation,
- des visites d'entreprises,
- des activités à caractère pratique et/ou pluri-disciplinaire sur le terrain,
- des activités physiques et sportives,
- des projets en relation avec le monde professionnel...

Plus globalement, il revient à tous d'accompagner le futur professionnel afin qu'il préserve sa santé, sa sécurité et celle de son entourage.

Les enseignants doivent s'impliquer comme acteurs de la prévention

Selon votre niveau d'implication dans le champ professionnel de l'apprenant, vous pouvez vous informer, vous former pour :

- identifier les risques des filières de formation dans lesquelles il est impliqué ;
- maîtriser les principes fondamentaux en matière de Santé et Sécurité au Travail (SST) ;
- découvrir les outils disponibles en SST ;
- repérer les partenaires potentiels ;
- être force de proposition et d'action dans la démarche de prévention au sein de l'établissement.

Des partenaires à contacter au niveau régional

- ▶ La Mutualité Sociale Agricole (MSA) : les services de Santé Sécurité au Travail (conseiller en prévention et médecin du travail)
- ▶ L'Inspection du Travail
Ils peuvent vous fournir documentation, statistiques, conseils, etc., pour la mise en œuvre d'un enseignement en matière de SST.

Quelques données

Les agriculteurs peuvent subir un accident du travail dans l'exercice de leurs activités au quotidien.

- Une part importante des déclarations d'accidents touchent des personnes exerçant principalement des activités en rapport avec les animaux vivants.
- L'indice de fréquence des accidents du travail est également élevé dans les exploitations de bois.
- Les autres activités majeures sources d'accidents sont en rapport avec le matériel, les véhicules, les infrastructures et les bâtiments.

Mais ils sont aussi concernés par des maladies professionnelles dont les principales sont des troubles musculo-squelettiques provoquées par des gestes et postures de travail, la manipulation de charges...



Dans les enseignements scientifiques et techniques, des exigences

« Enseigner en sécurité, Éduquer à la sécurité »

Cette partie concerne les enseignements qui font appel à l'utilisation d'équipements, d'outillages, de produits et à la manipulation d'animaux lors d'activités pratiques ou de terrain.

Outre le respect impératif des règles de sécurité lors des activités pratiques, l'éducation à la sécurité doit être une préoccupation récurrente. Pour cela, il convient de systématiser la démarche de prévention des risques encourus et de formaliser celle-ci.

La pertinence des activités proposées doit évidemment être envisagée au regard du référentiel de diplôme.

■ L'éducation à la sécurité est sous-tendue par deux principes de base.

- Une **démarche pluridisciplinaire** basée sur les trois approches associées à l'éducation à la sécurité : l'approche par le risque, l'approche par la situation de travail, l'approche par l'accident.

Dans certains référentiels, l'éducation à la sécurité est complétée par un volet santé à travers le stage collectif Éducation à la santé, à la sécurité et au développement durable.

- **L'analyse des risques** (identification des dangers, des moyens de prévention et de protection) d'un équipement réputé dangereux, qui doit être réalisée préalablement à la formulation de consignes selon le principe de hiérarchisation : Prévention, Protection, Consignes.

■ Des précautions à prendre en amont pour mener des activités pratiques en sécurité.

Vous devez veiller à anticiper les risques potentiels et à prendre toutes les dispositions pour que le travail puisse être conduit en sécurité :

- utiliser des équipements réputés **conformes aux normes de sécurité** ;
- s'assurer que les équipements sont maintenus en parfait état de fonctionnement ;
- avoir connaissance de la dangerosité potentielle des équipements en situation professionnelle ;
- préparer les équipements, produits et outillages ; dans le cas d'une activité à but uniquement pédagogique, recourir aux produits chimiquement inactifs de substitution (principe d'évitement). Ne jamais utiliser de produits interdits par la réglementation en vigueur ;
- respecter les obligations réglementaires en matière d'**autorisation d'utilisation** ;
- vérifier la fonctionnalité des équipements assurant la Protection Collective relative à l'hygiène et la sécurité (extincteurs, barrière de protection, disjoncteur, extracteurs de fumée...) et la disponibilité des **Équipements de Protection Individuelle (EPI)** ;
- penser à la **disponibilité de la trousse de premiers secours** sur les lieux d'activité et affichage des numéros d'urgence. Dans la mesure du possible, l'enseignant est initié aux gestes de premiers secours.

■ Une préparation de l'activité qui intègre la sécurité

Vous devez :

- définir une démarche pédagogique intégrant la sécurité des apprenants et leur **formation aux risques professionnels** ;
- prévoir l'**organisation globale de l'activité** (exemple : organisation d'un chantier de pesée dans le cadre des productions animales) et l'organisation des **postes de travail** présentant les meilleures conditions de sécurité ; vous devez prévoir des activités pour tous les apprenants en intégrant, éventuellement, le principe des « travaux pratiques tournants » ;
- proposer une fiche TP intégrant les **consignes de sécurité**, le protocole des opérations à réaliser et, éventuellement, le document technique d'utilisation des machines.

■ La réalisation de l'activité en sécurité

- L'**analyse des risques** encourus et la **formulation des consignes de travail** sont impérativement intégrées à la séance ;
- Vous veillez à ce que le groupe respecte strictement les règlements et les consignes de sécurité, les **obligations** concernant les autorisations éventuellement nécessaires ainsi que les contraintes issues du Code du travail et du Code de la route ;
- vous contrôlez en permanence l'activité de l'ensemble des apprenants ;
- vous veillez à ce que les apprenants aient une **attitude** excluant tout chahut et comportement dangereux ;
- les apprenants et vous-même utilisez obligatoirement les **équipements vestimentaires adaptés** à l'activité et les **Équipements de Protection Individuelle** adaptés à l'opération ;
- vous appliquez une **démarche** comportant chronologiquement : explication/démonstration – exécution par les apprenants – évaluation du travail – restitution ;
- vous individualisez éventuellement les activités pour tenir compte des capacités et de la maturité de chacun ;
- votre avis est requis pour passer à l'étape suivante de chaque manipulation, a fortiori si elle est réputée dangereuse
- votre autorisation est requise pour **toute utilisation d'une machine réputée dangereuse**.



Une obligation, l'évaluation des risques professionnels : le document unique

L'employeur a une obligation générale d'assurer la sécurité et de préserver la santé de ses salariés. À ce titre, il doit répondre à des principes généraux de prévention, qui sont notamment **d'éviter les risques et d'évaluer ceux qui ne peuvent être évités**. Il doit ensuite **engager des actions de prévention** intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

La loi a porté **création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs** et créé l'obligation de formaliser les résultats dans un « document » unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

(Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991).

Cette évaluation des risques ne constitue pas une fin en soi. Elle trouve sa raison d'être dans les actions de prévention qu'elle va susciter et par la mise en place d'un programme annuel de prévention.

*Vous devez veiller à l'existence de ce document unique chez les maîtres de stage ou d'apprentissage de vos apprenants et à sa mise à jour.
En tant qu'enseignant dans le domaine professionnel, vous devez apprendre aux apprenants à s'en saisir et à le faire vivre dans l'entreprise dans laquelle ils travaillent.*

Pour en savoir plus

<http://www.chlorofil.fr/vie-scolaire-et-etudiante/sante-conduites-a-risque-et-securite.html>

Informations sur les aspects réglementaires s'appliquant aux apprenants, les actions de promotion en matière de santé sécurité au travail (SST)

Le site www.ssa.msa.fr propose une bibliothèque composée de près de 250 documents téléchargeables gratuitement, élaborés par des experts en prévention MSA et accompagnés de fiches de recommandation sur les risques et les filières en agriculture.

<http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/>

Des informations sur la prévention des risques et les acteurs de la santé au travail.

Le plan Santé au travail 2016-2020.



Fiches opérationnelles

Construites, dans le cadre de la convention avec la DGER, en collaboration entre l'inspection de l'enseignement agricole et la MSA :

<http://www.chlorofil.fr/systeme-educatif-agricole/etablissements-denseignement-agricole/sante-et-securite-au-travail/risques-specifiques-lies-a-lenvironnement-direct-de-travail/sante-et-securite-au-travail.html>



– Une fiche sur des aspects fondamentaux de la SST : définition des dangers et risques, mise en place de la politique SST (principes généraux et acteurs de la prévention), réglementation, approche de la SST dans l'enseignement.

– Des fiches présentant les principales activités à risques, les principaux dangers et dommages identifiés et des exemples de mesures de prévention adaptées à des situations de travail par thèmes : activités hippiques, agroéquipements, arboriculture, atelier, coopératives céréalières et stations de semences, grandes cultures, maraîchage, production animale de gros animaux et petits animaux, produits de traitement et de nettoyage, stockage et conditionnement de fruits et légumes, travaux forestiers, travaux paysagers, vinification, viticulture.

La méthodologie de construction d'une démarche de prévention proposée peut être transposée à d'autres situations.

– Une fiche présentant les principales dispositions réglementaires en matière de SST.

Pour aller plus loin

Des documents et informations spécifiques pour :

- la sécurité en agroéquipement : un ensemble de fiches concernant l'hygiène et la sécurité en STE ; indications et conseils d'ordre pédagogique
- la sécurité lors de l'utilisation des tracteurs : réglementation, informations sur les accidents du travail
- la sécurité lors de travaux forestiers et d'élagage : informations et réglementation
- la sécurité dans et hors des laboratoires : réglementation et ressources <http://www.chlorofil.fr/systeme-educatif-agricole/etablissements-denseignement-agricole/sante-et-securite-au-travail.html>

Autres :

- Ministère chargé de l'agriculture <http://agriculture.gouv.fr/>
- INRS (Institut national de recherche et de sécurité) <http://www.inrs.fr/>
- ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) <http://www.anact.fr>
- OPPBTP (Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics) <http://www.oppbtp.fr/>

Planifier l'enseignement en construisant progressions et séquences

À partir du référentiel (ou du programme), et en vous appuyant sur le **ruban pédagogique**, vous devez déterminer une **progression pédagogique** dans laquelle s'insère chaque séance. Ces séances sont organisées en **séquences d'apprentissage**. Chaque « heure de cours » est donc préparée en fonction de celles qui l'ont précédée et de celles qui suivront.

Différents niveaux d'organisation et de planification

<p>Ruban pédagogique (= ruban de formation)</p>	<p>Document prévisionnel de travail, le ruban pédagogique affiche, dès le début de la formation et pour chaque classe, les choix retenus par l'équipe pédagogique pour atteindre les objectifs de formation et les capacités à certifier. Il présente la répartition, dans le temps, des activités clés (ex. : périodes de stages, chantiers écoles, voyages d'étude...), la place de chaque module (ou discipline) et leur articulation, la place et le nombre des évaluations certificatives... Dans le cadre du contrôle en cours de formation, le plan d'évaluation prévisionnel (PEP), contractualisé par le jury, s'inscrit dans le ruban pédagogique.</p>
<p>Progression pédagogique (= organisation de l'enseignement à partir du référentiel ou du programme)</p>	<p>Votre enseignement, intégré dans le ruban pédagogique d'une classe, doit être mis en œuvre en suivant une organisation temporelle. Construire une progression pédagogique signifie prévoir les étapes de son projet pédagogique (ce que vous envisagez d'enseigner aux élèves, en une année scolaire ou sur un cycle, en fonction du référentiel). C'est un ensemble organisé mais adaptable de séquences d'apprentissage.</p>
<p>Séquence d'apprentissage</p>	<p>L'enseignement d'une composante du référentiel ne peut se réduire en une suite de cours juxtaposés, il doit s'organiser en une séquence d'apprentissage. La séquence est l'unité de référence thématique.</p>
<p>Séance</p>	<p>La séance est l'unité de référence temporelle. C'est une durée d'enseignement en continu, par exemple une heure de cours, deux heures de travaux pratiques, trois heures d'activités pluridisciplinaires...</p>

Vous devez construire vos progressions pédagogiques à partir des référentiels (ou programmes) des formations dans lesquelles vous intervenez : ce sont vos premiers outils de travail. Une progression annuelle est difficile à élaborer en début de carrière. Tenez compte du cadre temporel et réunissez tous les outils dont vous avez besoin.

■ Quelques pistes pour élaborer une progression pédagogique

Si possible, essayez de vous procurer le cahier de texte de l'année précédente. Il vous donnera de précieuses indications sur les pratiques de vos collègues.

Les ressources sur lesquelles s'appuyer	<ul style="list-style-type: none">– Le ruban pédagogique de la classe.– Le référentiel de diplôme de la classe ou du cycle, éventuellement de la classe ou du cycle précédent.– Le calendrier scolaire (vacances scolaires, périodes de stage...).– L'horaire hebdomadaire ou annuel de la classe.– L'emploi du temps de la classe.– Les manuels scolaires.– L'appui des collègues notamment de la même discipline.
La gestion du temps	<ul style="list-style-type: none">– Se référer aux indications horaires prévues dans le référentiel.– Repérer les différents moments d'activité et d'inactivité de la classe sur un calendrier.– Repérer vos contraintes professionnelles (périodes de stages, accompagnement de classes lors de sorties...).– Procéder à un découpage grossier du référentiel ou programme, puis affiner petit à petit en séquences.– Laisser une marge de manœuvre suffisante pour tenir compte d'aléas possibles (environ 1 à 2 séances par trimestre).
Les points à vérifier	<ul style="list-style-type: none">– Penser à la place des évaluations.– Vérifier que les objectifs de la formation sont atteints.– Vérifier que l'enseignement permet d'atteindre les capacités visées par le diplôme.
L'adaptation en cours d'année	<ul style="list-style-type: none">– Suivre autant que possible la progression prévue.– Contrôler son déroulement et la réajuster pour atteindre l'objectif visé.

Différentes formalisations sont possibles pour vous aider à construire vos progressions : tableau, carte mentale, diagramme...

■ De la progression vers la séquence

La progression annuelle présente l'organisation logique des étapes d'apprentissage pour l'année scolaire ou parfois pour un cycle entier (cycle terminal du bac professionnel par exemple). Ces étapes d'apprentissage vont donner lieu à l'élaboration de séquences d'apprentissage (ou pédagogiques) qui ont pour objectif de faire acquérir des capacités.

La séquence d'apprentissage est un ensemble de séances articulées entre elles dans le temps et organisées autour d'une ou plusieurs activités en vue d'atteindre un ou plusieurs objectifs.

Il s'agit donc de répondre aux questions suivantes :

- Quelles sont les compétences/capacités que les élèves doivent avoir développées à la fin de la séquence ? (Objectif général de la séquence)
- Quels sont les objectifs intermédiaires qui permettent d'atteindre l'objectif général ?
- Quels sont les acquis antérieurs sur lesquels articuler les nouveaux savoirs à construire ?
- Quels savoir-faire doivent être mis en œuvre ?
- Quels supports et quelles activités peut-on choisir ?
- Quel est le volume d'heures nécessaire au déroulement de la séquence ? (nombre de séances)
- Quelles sont les différentes modalités de travail conduites au fil des séances ?
- Quelles sont les évaluations à prévoir ?

Les questions posées constituent une base méthodologique pour vous aider à organiser et à formaliser vos séquences sous des formes variées : tableau, carte mentale, diagramme.



« Problématique »

Une problématique est un questionnement central qui réunit en une interrogation fédératrice un ensemble de problèmes. Elle prête à discussion. Elle suscite un raisonnement qui permettra d'apporter des éléments de réponse argumentés. Elle n'entraîne pas une réponse limitée à « oui » ou « non » mais peut mettre en jeu des arguments contradictoires. Construire des séquences d'apprentissage organisées autour d'une problématique, engage les élèves dans une dynamique de questionnement, d'analyse et de construction d'une démarche de résolution, induit des opérations cognitives.

■ Quelques pistes pour élaborer une séquence pédagogique

Déterminez l'objectif principal de la séquence	<p>Pour définir cet objectif, utilisez un verbe d'action suivi d'un complément afin de préciser le type d'apprentissage visé. Cela vous permettra :</p> <ul style="list-style-type: none">– de décrire ce que l'on attend de l'apprenant en fin de séquence,– de choisir des activités d'enseignement et des modalités de travail adaptées à cet objectif,– d'évaluer l'atteinte de cet objectif par les apprenants.
Déterminez les savoirs ou savoir-faire à faire acquérir	<p>La définition d'objectifs intermédiaires facilite le choix des contenus à enseigner, la stratégie à mettre en œuvre, le déroulement de la séquence :</p> <ul style="list-style-type: none">– faites l'inventaire des savoirs nouveaux à apporter aux apprenants à chaque étape de votre séquence,– si besoin, faites une recherche documentaire sur le sujet abordé et actualisez vos connaissances (ouvrages de votre discipline, manuels scolaires, revues, sites...),– prenez en compte les erreurs probables et les difficultés des apprenants à structurer les apprentissages,– mobilisez les connaissances et les acquis antérieurs. Pensez à vérifier les connaissances minimales requises pour aborder les objectifs de la séquence.
Prévoyez le déroulement des activités	<ul style="list-style-type: none">– Fixez un nombre suffisant de séances pour aborder chaque étape de l'acquisition nouvelle,– variez les modalités de travail,– évaluez au fur et à mesure (si possible) l'atteinte de l'objectif par chacun des apprenants,– n'oubliez pas le travail individuel et vérifiez-le.

Préparer une séance d'enseignement

Préparer une séance d'enseignement implique non seulement de maîtriser les savoirs à enseigner mais surtout d'en faciliter l'appropriation par les apprenants.

Par où commencer et quelles questions vous poser ?

Les axes présentés ci-dessous s'interpénètrent dans le travail de préparation, ils ne sont pas nécessairement à suivre de manière chronologique.

Quelques préconisations	Éléments de précision
<p>1- Réfléchir à l'objectif et à la place de la séance dans la séquence</p> <p>Vous ne pouvez préparer rigoureusement une séance que si vous avez une vision globale de la séquence dans laquelle elle s'inscrit.</p>	<p>La séance est à la fois une unité temporelle autonome et la composante d'un ensemble plus vaste à la progression duquel elle participe : la séquence.</p>
<p>2- Repérer et clarifier le savoir en jeu</p> <p>Vérifiez d'abord, par des recherches appropriées, que vous maîtrisez vous-même le sujet à traiter puis déterminez ce que vos élèves doivent et peuvent s'approprier compte tenu des objectifs que vous vous êtes fixés. Vous parviendrez progressivement à définir les savoirs à enseigner en fonction du transfert recherché.</p> <p>Rendez accessibles les savoirs en faisant le deuil de l'exhaustivité, sous peine de « perdre les élèves » et de ne pas leur accorder le temps nécessaire pour travailler et comprendre avec les tâtonnements que cela implique.</p>	<p>La tentation est grande, lorsqu'on débute, de transmettre comme on les a reçus des connaissances et des savoir-faire de type universitaire. Or les élèves ne sont pas des étudiants spécialisés dans telle ou telle discipline. Il vous incombe donc de procéder à une « transposition didactique », c'est-à-dire d'« apprêter » le savoir « savant » en savoir à enseigner.</p>
<p>3- Définir l'objectif principal de la séance</p> <p>Pour le définir, formulez brièvement en recourant à un verbe d'action ce que vous souhaitez que les élèves aient appris, compris, produit ou appliqué à la fin de la séance.</p> <p>Sachez vous limiter par rapport à la durée imposée de la séance en vous fixant un ou des objectifs clairs et peu nombreux que vous serez en mesure d'évaluer.</p>	<p>L'objectif d'apprentissage de la séance doit être cohérent avec celui des autres séances et s'inscrire dans la séquence.</p> <p>Ce travail de formalisation a deux portées complémentaires : du côté de l'enseignant, il l'aide à délimiter le contenu de la séance et à trouver le meilleur alignement possible entre l'objectif visé, le dispositif mis en œuvre et l'évaluation ; du côté des apprenants, il leur fournit un repère sur ce qu'ils devront savoir faire au terme de l'activité et sur le niveau d'exigence requis.</p>
<p>4- Réfléchir aux apprentissages en termes d'activités pour les élèves</p> <p><i>Problématisez la séance.</i></p> <p>Il vous faut imaginer une ou plusieurs situations accessibles et porteuses de sens qui placent les apprenants en activité et définir autour de quel problème clairement posé, de quelles questions-clefs, explicites et adaptées aux apprenants, vous allez construire votre séance.</p>	<p>Chaque séance a une finalité explicite et ne fait sens pour l'apprenant que si elle lui permet de s'impliquer et répond à un enjeu.</p>

<p><i>Définissez les activités et les modalités de travail pour les apprenants.</i></p> <p>En fonction de l'objectif de la séance et de la nature de l'activité, vous examinerez quelles modalités de travail sont les plus adaptées à l'apprentissage visé : travail individuel, en binômes, par groupes de 3 ou 4 ou en classe entière, ou alternance de modalités....</p>	<p>Les activités permettent, selon le cas, d'acquérir des notions, de poursuivre l'acquisition de méthodes, d'évaluer l'acquisition de telle ou telle compétence/capacité.</p> <p>Ce choix sera déterminant pour calibrer les temps dans la séance et disposer la classe : organisation traditionnelle, classe en U, classe en îlots... Si votre objectif justifie un travail de groupe, soyez particulièrement rigoureux dans la mise en œuvre de l'activité pour que tous les élèves s'impliquent dans la durée et produisent la ressource attendue.</p>
<p><i>Élaborez et formulez soigneusement les consignes.</i></p> <p>Gardez-vous de toute improvisation et demandez-vous lors de la préparation de votre séance quelles consignes et quelles questions formuler pour obtenir les réponses adéquates à la question ou au problème posés.</p>	<p>Pour que les apprenants s'investissent dans les apprentissages et ciblent leur action, encore faut-il qu'ils saisissent ce qu'on leur commande de faire. Cela suppose que la consigne proposée soit formulée de manière claire et intelligible, si besoin explicitée, voire reformulée pour guider l'activité intellectuelle de l'apprenant.</p>
<p>5- Rechercher et/ou construire des ressources stimulantes et adaptées aux apprentissages</p> <p>Recourez aux cartes, photographies, films, didacticiels, supports numériques : vous favoriserez les acquisitions de connaissances en variant les supports de la mémoire, et rendez votre cours plus vivant.</p>	<p>Le choix des ressources est déterminant pour favoriser la mobilisation des élèves et construire les apprentissages. Les documents doivent être clairs et lisibles. Leur utilisation doit être rationnelle (les photocopies coûtent cher). Interrogez-vous sur leur présentation, leur longueur, leur finalité dans votre dispositif et leur pertinence d'ensemble.</p>
<p>6- Organiser la séance dans son déroulement</p> <p>Une séance doit comporter des moments de guidage de l'enseignant et des moments d'autonomie des apprenants. N'oubliez pas : si l'enseignant est le scénariste, c'est l'élève qui est l'acteur et qui doit être au premier plan.</p>	<p>Il vous incombe désormais de calibrer la séance dans son déroulement : par « déroulement » il vous faut entendre chronologie (quelles étapes ?) et rythme (quel tempo ?). La contrainte de la durée vous oblige à effectuer différents dosages, subtils et souvent difficiles.</p>
<p><i>Distinguez les différents moments et objectifs de la séance d'apprentissage.</i></p> <p>Une fiche de préparation organisée sous la forme d'un tableau synthétique vous permettra de noter le déroulement de la séance dans ses différentes phases et d'organiser de manière lisible les diverses variables à prendre en compte.</p>	<p>La séance comporte généralement trois étapes de durée inégale et variable : une entrée en matière qui amorce le cours de manière dynamique, une étape constituée de plusieurs phases qui varient les activités des élèves et un bilan qui donne du sens à ce que les élèves ont fait pendant la séance.</p> <p>Le tableau présenté infra n'est qu'un exemple que vous pouvez enrichir et adapter à votre enseignement.</p>
<p><i>Soignez (particulièrement) l'entrée et la sortie de la séance.</i></p> <p>Vous serez notamment attentif à l'entrée en matière de la séance car c'est la qualité de la mise en route qui permettra aux élèves de comprendre ce que l'on attend d'eux. La clôture de la séance, même brève, est importante pour remettre de l'ordre dans les éléments dégagés, organiser des prolongements et donner éventuellement le travail à faire pour les séances ultérieures.</p>	<p>Il vaut mieux supprimer une activité prévue, alléger une série d'exercices plutôt que de sacrifier ce temps de bilan qui constitue une étape particulièrement importante pour institutionnaliser le savoir.</p>
<p><i>Donnez du rythme à la séance.</i></p> <p>Structurez le temps du cours avec des temps forts et des temps faibles, et en variant d'une séance à l'autre. Ménagez des « pauses cognitives » où un point est fait sur les difficultés qui se sont posées et qui ont été surmontées ou sur ce qui a été retenu et appris.</p>	<p>La planification précise des activités est nécessaire pour donner du sens et de la rigueur à votre cours mais restez ouvert à ce qui se passe dans la classe. N'hésitez pas à rectifier le déroulement de la séance au vu de ce qui survient, à accélérer ou à ralentir le tempo.</p>

<p>7- Prévoir l'utilisation que vous ferez des outils et du matériel pédagogique</p> <p>Pensez au matériel dont les apprenants ou vous-même aurez besoin pendant la séance (matériel de laboratoire, calculatrice, dictionnaire, machine, ordinateur, tablette, etc.) et réfléchissez à leur place et à leur intérêt dans le dispositif mis en œuvre.</p> <p>Quels que soient les outils mobilisés, rappelez-vous qu'ils n'auront d'intérêt et d'efficacité que s'ils sont au service d'un projet pédagogique.</p>	<p>L'outil numérique (vidéoprojecteur, tableau blanc interactif...) peut constituer une plus-value intéressante parce qu'il apporte davantage d'interactivité pendant la séance, parce qu'il permet aux élèves de manipuler et qu'il rend plus visibles des opérations intellectuelles variées.</p> <p>N'oubliez pas d'anticiper l'utilisation du tableau : celui-ci est souvent sous-employé ou complètement désorganisé. Même si vous ne pouvez pas tout prévoir en amont, qu'envisagez-vous de noter au tableau ou de faire noter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les objectifs de la séance, - la phase de problématisation, - le plan du cours, - les consignes, - les mots-clés, - etc. ? <p>Le tableau constitue une partie de l'image que vous donnez à la classe et il contribue à maintenir l'attention des élèves et à fixer les savoirs et les apprentissages.</p>
<p>8- Mettre l'évaluation au service de la progression</p> <p>Celle-ci doit être pensée dès la conception de la séance. Car comment construire votre séance sans savoir quels apprentissages vous allez évaluer ? Vous vérifierez en fin de séance si votre objectif est atteint.</p>	<p>Cette phase d'évaluation qui peut revêtir des formes très variées est nécessaire à l'enseignant pour réajuster éventuellement sa progression et à l'élève pour avoir une conscience claire des résultats attendus et pour conforter sa motivation. Cela suppose que les élèves ont été associés à leurs apprentissages et que les indicateurs de réussite de la tâche leur ont été clairement communiqués.</p>

Le manuel ne se substitue pas aux référentiels ni aux programmes qui constituent les références officielles. Il peut constituer néanmoins un support riche de ressources et de pistes pédagogiques mais utilisez-le avec discernement.



À propos des photocopies... : droits d'auteur et d'exploitation

« Le code de la propriété intellectuelle ne contient aucune limitation aux droits d'auteur dont pourraient spécifiquement bénéficier les activités d'enseignement. C'est donc le droit commun qui s'applique, dans son intégralité. »

Cela revient à dire que vous n'avez pas le droit d'utiliser pour un usage public (c'est le cas d'un cours) des documents sur papier, images, films logiciels et autres supports, si votre établissement n'adhère pas au Centre français de la copie (CFC). Certains documents fournis par les réseaux de l'Éducation Nationale (CNDP, CRDP et CDDP) peuvent être utilisés puisque les droits d'auteur ont été acquittés. Il en va de même pour les logiciels sous licence mixte et les documents proposés par les éditeurs de produits scolaires. Mais il est interdit de les reproduire, l'interdiction valant aussi pour les documents inclus dans les manuels scolaires.

Sachez que des personnels ont été condamnés pour avoir enfreint ces principes, notamment suite à la projection collective de films.

Créer et adopter un modèle de fiche de préparation

Il vous appartient de créer un support personnel car il n'existe pas de modèle universel.

« Il s'agit de faire apparaître le fil conducteur (plan) et les activités principales du professeur et des élèves. Inutile de faire apparaître les questions/réponses à chaque stade. Ce document vous est destiné et n'a pas à être rédigé : de simples notes et abréviations suffiront. » (*Guide pratique de l'enseignant*, Foucher, 2003).

Exemple de fiche de déroulement d'une séance						
Objectif de la séance : inscrire l'objectif de la séance : verbe d'action + complément. Cela définit le type d'apprentissage.						
Durée	Étapes	Activités du professeur	Activités des élèves	Moyens matériels et documents utilisés	Capacités, compétences visées	Connaissances apportées
		C'est à travers ces deux colonnes qu'apparaissent la démarche pédagogique, le degré de guidage et la technique d'animation				
Prévoir la durée approximative de chaque étape.	Identifier brièvement les différentes étapes du cours, énoncées sous la forme de micro-objectifs.	Indiquer brièvement l'action du professeur : - discuter la problématique - présenter les objectifs - organiser le travail, les groupes - fournir les consignes - faire une démonstration - faire établir le bilan - assurer le contrôle du travail individuel - analyser les erreurs - faire la synthèse.	Indiquer brièvement l'action des élèves : - observer - manipuler - analyser - effectuer une recherche - raisonner sur... - s'entraîner Préciser la taille du groupe : - travail individuel, - travail en binômes, - travail par groupes de 3 ou 4, - travail en classe entière.	Ici figure l'ensemble des supports de communication ou techniques utilisés durant la séance : - documents, ouvrages... - matériels utilisés, - outils numériques mobilisés, - moyens nécessaires à la réalisation de l'activité. - ...	Préciser ici ce qui est visé à travers les activités proposées en référence : - aux capacités du référentiel de certification ; - aux compétences du socle commun (selon les classes et la finalité de l'enseignement)	Sont repérés dans cette colonne : - les notions construites, - les mots nouveaux et/ou définitions, - les procédures méthodes, règles à retenir, - ...

Pour en savoir plus

Coordination R. Danquin, *52 méthodes - Pratiques pour enseigner*, Canopé éditions, 2015

M.-F. Peyrat-Malaterre, *Comment faire travailler efficacement des élèves en groupe – Tutorat et apprentissage coopératif*, De Boeck éditeur, 2011

J.-M., Zakhartchouk, *Comprendre les énoncés et les consignes - Un point du socle commun*, Canopé éditions, 2016

Construire un scénario pédagogique pour organiser les apprentissages

Un scénario pédagogique est la formalisation d'un ensemble d'activités pilotées par un enseignant ou une équipe afin d'encadrer les apprentissages des apprenants à une échelle de temps définie. Il soutient une démarche visant l'atteinte d'objectifs pédagogiques permettant l'acquisition de capacités/compétences générales et/ou spécifiques reliées à une ou plusieurs disciplines. Il vise à favoriser les apprentissages des apprenants.

La scénarisation pédagogique : pourquoi ?

- pour formaliser des intentions pédagogiques,
- pour planifier des activités,
- pour identifier des objectifs d'apprentissage,
- pour outiller une situation d'apprentissage, en présentiel ou à distance...
- pour susciter l'engagement des élèves, les responsabiliser, les mettre dans une situation la plus proche de celle du milieu professionnel.
- ...

La scénarisation pédagogique : comment ?

Un travail collectif préalable est nécessaire : un scénario pédagogique ne peut être pensé de manière isolée, mais doit être construit en lien avec le référentiel de diplôme et les différents volets du projet d'établissement. Par conséquent, pour élaborer un scénario pédagogique pertinent, l'enseignant doit au préalable :

- **participer à un travail de lecture collective du référentiel**
Une réflexion pédagogique collective et concertée est une condition indispensable à la cohérence des actions de formation. Elle permet de définir une stratégie et de formaliser un projet pour la filière, la classe, le groupe. Le choix des activités et des supports, les conditions de leur mise en œuvre... restent toutefois de la responsabilité des enseignants, dans le cadre d'une dynamique d'équipe ;
- **inscrire le scénario pédagogique dans un ou des volets du projet d'établissement, par exemple :**
 - projet d'exploitation agricole ou d'atelier technologique, notamment dans son volet pédagogique et éducatif ;
 - volet numérique du projet d'établissement, définissant les axes de développement du numérique pour favoriser la réussite des apprenants ;
 - projet d'Animation et de Développement Culturel, reflet de la politique éducative d'un établissement d'enseignement agricole. Il est proposé et élaboré par l'équipe d'enseignants d'éducation socioculturelle, en concertation avec l'ensemble de la communauté éducative et en lien avec le projet d'établissement ;
 - projet EPS, mettant en avant la cohérence des choix d'une équipe d'enseignants d'éducation physique et sportive de l'établissement par rapport aux besoins éducatifs ;



– **définir des orientations et des choix pédagogiques**

Il vous appartient en tant qu'enseignant de définir :

- d'une part : le scénario d'apprentissage : il s'agit de décrire les modalités d'apprentissage, leur articulation dans la séquence de formation, les ressources mises à disposition et les productions qui sont attendues. Le scénario comprend une succession d'étapes, que l'apprenant doit franchir afin d'atteindre un but pédagogique explicite ;
- d'autre part, le scénario d'encadrement qui précise les modalités d'intervention des enseignants afin d'appuyer le scénario d'apprentissage. Il précise la répartition des rôles entre enseignants si plusieurs collaborent, les fonctions de l'encadrement (orientées vers la production à réaliser ou le processus) et les modalités d'intervention (pro-actif ou en retrait)...

■ Quelques points que vous pouvez questionner pour construire un scénario pédagogique :

- la place du scénario dans le référentiel de formation,
- l'identification d'une difficulté d'apprentissage,
- l'appui sur des situations réelles plausibles qui auront du sens pour les apprenants,
- la (ou les) capacité(s) visée(s) et les objectifs d'apprentissage en lien,
- les situations d'apprentissage à proposer en réponse au besoin identifié,
- le déroulement du scénario : activités, phases de travail, activités des apprenants, bilan en fin d'activités,
- l'évaluation à mettre en place.



Quelques exemples de modalités d'apprentissage :

- apprentissage par réception et déduction : l'enseignant fait une démonstration ou des exercices d'application, l'apprenant questionne, prend des notes ;
- apprentissage par guidage et par tutorat : l'enseignant donne des instructions pas à pas, ou encore propose un tutoriel pour amener l'apprenant à réaliser une action précise ;
- apprentissage par étude de cas et recours à l'analogie : au travers d'un jeu de rôle, l'apprenant analyse le cas selon une méthodologie indiquée par le formateur et le formateur utilise des analogies pour permettre à l'apprenant la transposition à un nouveau contexte ;
- apprentissage par induction : au travers d'un questionnement méthodologique, l'enseignant amène l'apprenant à assimiler des concepts par des exemples et des exceptions, allant ainsi du particulier au général ;
- apprentissage par construction : l'enseignant propose une situation problème et accompagne l'apprenant pour trouver une solution ;
- apprentissage au travers d'une démarche dialectique : elle consiste à mettre des connaissances en contradiction les unes par rapport aux autres pour mieux identifier chacune d'elles et porter un regard critique.

Vous devez définir une stratégie pédagogique, c'est-à-dire une organisation de techniques et de moyens à mettre en œuvre pour atteindre l'objectif fixé.



Évaluer et certifier

Évaluer, pourquoi ?

fiche **8**

Évaluer des capacités en vue de la délivrance
d'un diplôme professionnel

fiche **9**

Mettre en œuvre des évaluations

fiche **10**

Respecter le cadre réglementaire de la certification

fiche **11**

Évaluer, pourquoi ?

L'évaluation est une activité importante dans le cadre de votre enseignement. Elle permet de « donner de la valeur » aux travaux des apprenants à partir d'objectifs de formation. C'est un outil pour prendre des décisions et ajuster son enseignement. Ses modalités varient en fonction du type de décisions à prendre.

Les fonctions de l'évaluation

► Diagnostique

Elle se fait en début d'apprentissage. Elle permet de mesurer les écarts entre ce que les apprenants savent déjà et ce qu'ils devront connaître ou maîtriser en fin d'apprentissage. On parle aussi de « positionnement ».

► Formative

Elle se pratique au cours des apprentissages et doit permettre d'identifier des indices sur les processus d'apprentissage des apprenants. C'est donc un outil précieux pour l'apprenant et l'enseignant qui peuvent se situer. Dans un but d'amélioration des apprentissages, l'enseignant peut ainsi prendre des décisions pour la suite de son enseignement en l'ajustant au regard des besoins des apprenants et en proposant d'éventuelles remédiations.

► Sommative

Elle se pratique au terme d'un apprentissage afin de vérifier l'atteinte d'une compétence/capacité. Elle pose un bilan, un verdict. Elle permet de vérifier si l'apprenant possède les compétences/capacités nécessaires à la délivrance d'une unité d'un diplôme. Elle peut être **certificative** lorsqu'il y a à la clé la délivrance d'un diplôme.

- repérer la nature des obstacles aux apprentissages et des leviers à mettre en œuvre pour les surmonter ;
- éprouver l'efficacité des démarches pédagogiques employées et les ajuster si nécessaire par des remédiations ;
- stimuler les apprenants dans leurs apprentissages.

Évaluer n'est pas noter : vous pouvez très bien réaliser une évaluation sans que celle-ci se traduise par une note et ce n'est pas parce qu'il n'y a pas de note qu'il n'y a pas d'appréciation.

« Noter, finalement, est-ce évaluer ou seulement une façon d'exprimer les résultats de l'évaluation ? ... la notation chiffrée n'est pas l'évaluation, à peine l'une de ses manifestations, la plus visible peut-être, mais pas la plus opportune. L'évaluation ne peut se réduire à la mise de notes, elle est davantage un comportement inhérent à l'apprentissage, nécessaire à l'enseignement et à la gestion d'un système de formation. » Jacques Weiss (Revue internationale d'éducation de Sèvres), 1996.

L'évaluation moteur des apprentissages et pilote de la formation

L'évaluation est un outil pour à la fois :

- situer et informer l'apprenant sur son niveau de maîtrise des connaissances, des savoir-faire et des comportements en lien avec le diplôme poursuivi ;

Les questions à se poser avant d'évaluer

La réflexion préalable à l'évaluation doit permettre de favoriser une attitude critique à l'égard de son enseignement.

À quoi va servir cette évaluation ? Produire de l'information éclairante permettant de prendre des décisions pour la suite de son enseignement pour : <ul style="list-style-type: none">– contrôler les acquis– réguler un processus d'apprentissage– identifier une difficulté– certifier	À qui les résultats de cette évaluation sont-ils destinés ? <ul style="list-style-type: none">– L'enseignant, le formateur– L'élève, l'étudiant, le stagiaire– L'équipe pédagogique– Les parents
Qui évalue ? <ul style="list-style-type: none">- L'enseignant seul- Les apprenants entre eux- Les apprenants et l'enseignant- L'équipe pédagogique, éducative- L'institution	Qu'est-ce qu'on évalue ? <ul style="list-style-type: none">– Des productions– Des savoirs (connaissances), savoir-faire (procédures mentales et gestuelles), comportements (savoir-être)– Des démarches, des raisonnements– Des capacités
Quand évaluer ? <ul style="list-style-type: none">– Au début d'une séquence pédagogique, d'un cycle de formation– Chemin faisant au cours de la séquence– À la fin d'une séquence, d'un cycle de formation	Comment évaluer ? <ul style="list-style-type: none">– Par des observations en situation professionnelle ou scolaire– Par des tests, des analyses, des questionnements– À l'oral, à l'écrit, en pratique, en pratique explicitée,– Individuellement, collectivement

Au travers de l'évaluation, vous contribuez à motiver les apprenants dans leurs apprentissages. Vous vous devez de conserver une attitude bienveillante, d'instaurer un climat de confiance et un rapport positif à l'évaluation. Vous êtes également examinateur contribuant à la certification (délivrance d'un diplôme, notamment au travers du contrôle en cours de formation CCF).



Notation

Extraits (« Faut-il en finir avec les notes ? in La vie des idées), Pierre Merle

- « 1 - Les notes ne mesurent pas de façon précise les compétences des élèves.
- 2 - Les recherches sur la notation ont également montré l'existence de *biais sociaux de notation*.
- 3 - Dans un certain nombre de discours, la notation aurait pour vertu de favoriser une (saine) émulation, une compétition entre élèves, indispensable à la motivation. (...) Au mieux, la note encourage les bons élèves, et décourage les autres.
- 4 - Un autre discours favorable à la notation consiste à affirmer que les élèves souhaitent connaître leur niveau scolaire, veulent savoir où ils se situent par rapport aux autres. Cette affirmation, souvent ressassée, est aussi discutable que la précédente. D'abord, les classements réalisés par les notes sont intrinsèquement imprécis (cf. les points 1 et 2). Ensuite, le souhait de connaître son niveau ou son classement est surtout présent chez les meilleurs élèves, ceux qui sont engagés avec succès dans la compétition scolaire. Les autres élèves, ceux qui sont en difficulté, ceux qui décrochent, voire les moyens-faibles, ne connaissent pas l'exaltation des bien classés mais la crainte, parfois même la honte, des dernières places, cette modalité moderne du bonnet d'âne (Merle, 2012).
- 5 - Enfin, un dernier discours affirme que la notation permet d'apprendre. De fait, les professeurs sont souvent confrontés à cette question classique des élèves : « ce travail sera-t-il noté ? » et, en l'absence de note, le travail fourni est souvent réduit, voire inexistant. Déduire de cette situation scolaire ordinaire que la note est nécessaire aux apprentissages revient à confondre la cause et la conséquence. »



Pour aller plus loin

Françoise Campanale, *Quelques éléments fondamentaux sur l'évaluation*, IUFM Grenoble, 2001

<http://webcom.upmfgrenoble.fr/sciedu/pdessus/sapea/evaluationcampeval.pdf>

Patrick Lenglet, *L'évaluation des élèves en classe*, cours en ligne version 1, avril 2016

http://www.plen.fr/formations/evaluation/co/module_Evaluation_2.html

Dominique Galiana, « *Mémento de l'évaluation. Analyser et améliorer sa pratique de l'évaluation* », Educagri éditions, 2^e édition 2014

J.F. Marcel et H. Savy (coord.) « *Évaluons, évoluons* » Educagri éditions, collection Agora 2013.

Évaluer des capacités en vue de la délivrance d'un diplôme professionnel

Une grande part de votre enseignement va se réaliser dans des filières professionnelles et vous devez maîtriser le vocabulaire et les concepts mobilisés dans ce domaine tout autant que ceux qui relèvent de la didactique de votre discipline.

Ainsi, dans le cadre des diplômes professionnels, l'enseignement doit être organisé pour permettre à l'apprenant d'atteindre les capacités visées par le diplôme. Ces capacités, évaluées par des épreuves certificatives (en cours de formation ou terminales), ne représentent que le potentiel de l'individu, précurseur de la compétence qui s'exprimera dans le contexte professionnel.



Les définitions retenues par le ministère chargé de l'agriculture dans le cadre de l'écriture de ses référentiels de diplôme

► Compétences

« Une compétence est une capacité, reconnue et validée, à mobiliser et combiner des ressources (savoirs, savoir-faire, comportements) pour répondre de façon pertinente à une situation professionnelle. Elle est le processus par lequel une personne produit régulièrement une performance adaptée au contexte.

– Le terme de compétence s'emploie pour un professionnel en activité, expérimenté (cf. référentiel professionnel).

► Capacités

« Une capacité exprime le **potentiel** d'un individu en termes de combinatoire de connaissances, savoir-faire et comportements ».

Les **capacités évaluées sont les précurseurs des compétences-clefs du métier** (cf. référentiel de certification) : un apprenant ayant acquis les capacités visées d'un diplôme deviendra compétent en situation avec de l'expérience.

► SPS : situations professionnelles significatives

Ce sont des situations professionnelles reconnues par les professionnels et par l'analyse du travail comme étant représentatives (ou révélatrices) de la compétence d'un professionnel confirmé exerçant le métier. Les critères qui permettent de les identifier sont : la fréquence, la complexité, la prise en compte d'aspects prospectifs du métier, ou répondant à des nécessités politiques, réglementaires, stratégiques, sociales ou éducatives... L'analyse des emplois permet d'établir des fiches descriptives des activités représentatives des métiers auxquels le diplôme correspond.

■ Quelques repères pour mettre en place une évaluation par capacités

L'évaluation par capacités, en cohérence avec le développement de l'approche par compétences, a concerné progressivement tous les diplômes de l'enseignement agricole. Il est donc fondamental d'intégrer cette finalité : il ne s'agit pas d'évaluer seulement les connaissances de sa discipline mais l'atteinte de la capacité par les apprenants.

L'évaluation de capacités implique de nouvelles pratiques d'évaluation mais aussi une nouvelle posture d'évaluateur/examineur.

Elle repose sur un certain nombre de principes tels que :

- la capacité « **pilote** » l'évaluation, c'est-à-dire qu'elle est le fil conducteur et le moteur de la situation d'évaluation ; l'évaluation doit toujours être conçue en référence à la capacité énoncée dans le référentiel de certification qui constitue la référence sociale du diplôme ;
- une capacité n'est validée qu'une et une seule fois ;
- les objectifs modulaires ne sont pas évalués en tant que tels et les connaissances ne sont pas une fin en soi : seules les capacités sont évaluées et à travers elles, la mobilisation des ressources nécessaires dont font partie connaissances, savoir-faire... ;
- l'évaluation est toujours située et par conséquent la situation d'évaluation choisie est contextualisée : cela signifie une articulation cohérente entre un contexte professionnel ou social (pour les capacités générales) et le questionnement lors de l'évaluation ;
- la situation retenue pour l'évaluation est révélatrice de la capacité et permet de faire la preuve de son atteinte (il faut veiller à la cohérence entre capacité évaluée et situation d'évaluation choisie) ; elle peut s'appuyer sur les situations professionnelles significatives du métier auquel le diplôme prépare ;
- le questionnement de l'évaluateur est ouvert et doit permettre la mise en avant d'un raisonnement, d'une démarche, d'une mobilisation de savoirs et savoir faire. L'explicitation de pratique est une technique qui permet, au-delà des éléments directement observables (performance, enchaînement des actions...) de faire émerger les éléments sous-jacents (les règles d'action et de contrôle, le raisonnement) ;
- une grille d'évaluation est un outil de formalisation et de contractualisation important ; elle précise les attentes et permet de définir des règles d'équité.

Pour aller plus loin

Certification et diplôme

On appelle certification le processus de vérification et l'attestation qu'une personne possède une certaine maîtrise professionnelle ou une qualification. Le diplôme constitue une des certifications du ministère de l'agriculture. Toutes les certifications sont recensées dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), classées par domaine d'activité et par niveau.

Pour en savoir plus

Divers mémentos ou livrets sont disponibles sur Chlorofil, dans les pages de diplômes comme documents d'aide à l'évaluation. Exemples :
CAPa : « Mémento relatif à l'épreuve ponctuelle terminale E4.1 »
Bac Pro Aménagement Paysager « Évaluer les capacités professionnelles dans les épreuves E » du BEPA et E7 du Bac pro »

Vermersch, Pierre. *L'entretien d'explicitation*
<https://www.youtube.com/watch?v=6ofOWwKx73I>

Publications de Claire Tourmen (AgroSup Dijon – Eduter Recherche)
sur l'évaluation en situation professionnelle

Publications de Patrick Mayen, professeur (AgroSup Dijon –
Eduter Recherche) sur la didactique professionnelle

Mettre en œuvre des évaluations

Afin que l'évaluation soit un outil de progrès pour chaque apprenant et de régulation pour vous enseignant, il est nécessaire d'identifier les compétences ou capacités que l'on souhaite évaluer. Les indicateurs de réussite doivent être explicites.

Les résultats doivent être exploités pour réguler votre pratique et être compréhensibles par les apprenants, les parents et l'institution.

La mise en œuvre d'une évaluation s'effectue en plusieurs étapes :

- ▶ identifier le type d'évaluation et ses objectifs (diagnostique, formative, sommative, certificative) ;
- ▶ définir les compétences et/ou les capacités à évaluer ;
- ▶ définir des descripteurs dans une grille d'évaluation ;
- ▶ choisir les modalités d'évaluation (auto-évaluation, coévaluation/ évaluation par les pairs, évaluation choisie, évaluation par contrat de confiance, évaluation collective, évaluation orale/écrite, évaluation pratique) ;
- ▶ élaborer le sujet en respectant les choix précédents et en tenant compte du temps ;
- ▶ définir une notation si nécessaire.

Les questions que soulèvent une évaluation sont celles que l'on retrouve dans tout recueil d'information : pertinence, validité, fiabilité (De Ketele & Roegiers, 1993).

- **La pertinence** est le caractère plus ou moins approprié de l'épreuve, selon qu'elle s'inscrit dans la ligne des objectifs visés (De Ketele, Chastrette, Cros, Mettelin & Thomas, 1989).
- **La validité** est le degré d'adéquation entre ce que l'on déclare faire (évaluer telle ou telle dimension) et ce que l'on fait réellement, entre ce que l'outil mesure et ce qu'il prétend mesurer (Laveault & Grégoire, 2002).
- **La fiabilité** est le degré de confiance que l'on peut accorder aux résultats observés : seront-ils les mêmes si on recueille l'information à un autre moment, avec un autre outil, par une autre personne, etc. ?

L'évaluation nous renseigne sur le degré de relation qui existe entre la note obtenue et la note vraie (Cardinet & Toumeur, 1985 ; Laveault & Grégoire, 2002). Il ne faut cependant pas perdre de vue que la note vraie est une abstraction, un point de convergence souhaité indépendant des évaluateurs et des circonstances.

Dans les diplômes professionnels, les capacités à évaluer, listées dans le référentiel de certification, s'imposent à tous.

Il est indispensable de varier :

- ▶ les modalités : orale, écrite, pratique...
- ▶ les supports : énoncés écrits, QCM, études de documents, supports informatiques, supports audio, supports audiovisuels, travaux pratiques, activités de terrain...

« Pour éviter une "notation-sanction" à faible valeur pédagogique et privilégier une évaluation positive, simple et lisible, valorisant les progrès, encourageant les initiatives et compréhensible par les familles (...) l'évaluation doit permettre de mesurer le degré d'acquisition des connaissances et des compétences ainsi que la progression de l'apprenant ».

(Loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République, 8 juillet 2013, art. 34).



Pour en savoir plus

<http://www.chlorofil.fr/diplomes-et-referentiels.html>



L'espace « Diplômes et référentiels » vous donne accès aux documents nécessaires à la mise en œuvre des formations et évaluations des différents diplômes : référentiels, documents d'accompagnement, documents d'aide à l'évaluation, sujets zéro, documents produits lors des sessions de lancement des diplômes rénovés ou de stages de formation.



Mise en œuvre et modalités

Plusieurs outils peuvent être mobilisés par l'enseignant et/ou les apprenants dans cette mise en œuvre

- **La grille d'évaluation** regroupe dans un tableau, pour chaque capacité à atteindre, les critères retenus pour l'évaluation ainsi que les indicateurs de réussite suivant différents niveaux de maîtrise. Il peut être intéressant d'élaborer la grille avec les apprenants pour une meilleure appropriation.
 - ▶ **Les critères sont les qualités attendues relatives aux capacités visées.**
Ce par rapport à quoi l'évaluateur va se prononcer. Les critères sont qualitatifs, en petit nombre et renvoient à la capacité évaluée ; ils sont contractuels, les mêmes pour tous et permettent de ne pas se contenter du résultat ou du niveau de performance mais de prendre en compte les raisonnements, les démarches de l'apprenant.
 - ▶ **Les indicateurs représentent ce qui doit être regardé pour évaluer la maîtrise du critère.**
Ce à partir de quoi l'évaluateur va porter une appréciation. Ce sont des éléments observables ou mesurables permettant d'évaluer le critère. Ils sont concrets et contextualisés, liés à la situation d'évaluation donc non exhaustifs dans la grille et indicatifs. Ainsi, si pour une même évaluation, les situations sont différentes pour les candidats, les indicateurs finalement mobilisés peuvent ne pas être identiques.
- **Le portfolio** désigne la collection de travaux d'un apprenant en gardant des traces pertinentes de ses réalisations. Allant plus loin que le simple relevé de notes, le portfolio est un outil dynamique qui permet de suivre l'évolution de la progression d'un apprenant dans ses apprentissages. Par son activité scolaire, l'apprenant est l'acteur principal dans l'élaboration du portfolio qui peut également contenir des commentaires et des réflexions des enseignants et des parents. Le caractère numérique du portfolio a l'avantage de faciliter son accessibilité et sa consultation, sa modification par l'ajout ou la suppression de fichiers ou sa réorganisation par l'insertion d'hyperliens d'un document à l'autre.

L'évaluation est multiple dans ses modalités :

- **l'auto-évaluation** permet à l'apprenant de mesurer le degré d'atteinte des objectifs de formation grâce à une grille. Elle encourage les apprenants à réfléchir sur ce qu'ils ont appris, à chercher les moyens d'améliorer leur apprentissage. Elle ne doit pas être confondue avec l'auto-notation qui souvent ne se limite qu'à attribuer une note sans véritable réflexion des apprenants sur leurs apprentissages ;
- **l'évaluation par ses pairs ou co-évaluation**, il s'agit d'une évaluation d'un apprenant par un ou plusieurs autres apprenants ;
- **l'évaluation par contrat de confiance**, l'enseignant indique aux apprenants une liste de questions traitées en classe dont certaines figureront dans l'évaluation ;
- **l'évaluation choisie**, consiste à proposer aux apprenants de choisir les questions auxquelles ils veulent répondre parmi une liste définie par l'enseignant et de le faire au moment qu'ils jugent opportun ;
- **l'évaluation collective** lorsque l'on évalue un travail de groupe par exemple.

Respecter le cadre réglementaire de la certification

L'évaluation certificative (ou la certification) concerne la délivrance d'un diplôme. Lorsqu'ils sont préparés dans le cadre d'une formation, les diplômes professionnels comportent deux modalités d'évaluation certificative : le contrôle terminal par épreuves ponctuelles et le contrôle en cours de formation (CCF)

- **L'évaluation certificative** consiste à mesurer le niveau atteint par le candidat par rapport au niveau requis pour se voir délivrer une unité d'un diplôme. Il s'agit de vérifier, par sondage, si le candidat a atteint la ou les capacités attestées par la certification. Il ne s'agit pas de mesurer les progrès réalisés par le candidat, qui relèvent de l'évaluation formative.

Dans le cadre des épreuves terminales, vous pouvez être sollicité pour :

- proposer des sujets d'examen. Cette demande fait l'objet d'une note de service annuelle,
- participer à des ateliers de correction d'épreuves écrites,
- être évaluateur lors d'épreuves orales ou pratiques.

En tant qu'enseignant, ces activités font partie intégrante de vos missions.

■ L'organisation des contrôles certificatifs dans l'établissement

Le contrôle en cours de formation est mis en œuvre par l'équipe pédagogique qui élabore un plan prévisionnel d'évaluation soumis au jury.

Le CCF résulte d'un ou plusieurs contrôles certificatifs, dont le nombre, la période de réalisation, la durée, la nature, les capacités évaluées, la qualité des évaluateurs sont précisés, selon les diplômes et les épreuves, dans les référentiels et les notes de cadrage. La mise en œuvre du CCF par l'équipe pédagogique doit être réalisée en conformité avec ces prescriptions définies nationalement.

L'équipe pédagogique établit en début d'année, de façon concertée, le plan d'évaluation, qui est le contrat de mise en œuvre du CCF en lien avec le déroulement de la formation.

Il visualise les choix de l'équipe pédagogique ;

- la place des étapes clés de l'apprentissage et le déroulement de la progression pour l'atteinte des capacités ;
- la place des évaluations certificatives pour valider ces capacités.

Les implications du plan d'évaluation

- 1 Tenir compte des prescriptions du règlement d'examen.
- 2 Identifier les capacités évaluées dans le référentiel de certification.
- 3 Exprimer clairement les objectifs du contrôle : pour cela, répondre à trois questions :
 - que doit être capable d'accomplir l'apprenant ?
 - la performance attendue.
 - dans quelles conditions se déroule l'exercice (durée, lieu, documents, moyens...)
 - les conditions de réalisation, la situation d'évaluation.
 - quel niveau attend-on du candidat ?
 - le niveau de maîtrise.
- 4 Préciser le sujet, les modalités de l'évaluation mises en œuvre en fonction de la nature du contrôle. Veiller au libellé des questions, en utilisant des verbes d'action. Expliciter les consignes, si nécessaire.
- 5 Proposer une grille d'évaluation critériée (critères, indicateurs).

Pour en savoir plus

Bases réglementaires

L'arrêté du 25 juillet 1995 précise les modalités d'évaluation dans les filières préparant aux diplômes de l'enseignement général, technologique et professionnel délivrés par le ministère chargé de l'agriculture.

Pour chaque diplôme, le référentiel de certification (ou d'évaluation) fixe, à travers le règlement d'examen, les modalités de mise en œuvre de l'évaluation certificative.

De nombreuses notes de service complètent ces textes et ont pour objet le « cadrage du contrôle en cours de formation » organisé par les équipes pédagogiques.

<http://www.chlorofil.fr/diplomes-et-referentiels/formations-et-diplomes.html>

D'autres textes cadrent de façon plus générale la mise en œuvre des évaluations : aménagements d'épreuves dans les situations de handicap, utilisation de calculatrices, utilisation des supports pour les épreuves avec dossier, fraudes...

<http://www.chlorofil.fr/diplomes-et-referentiels/organisation-des-examens-et-delivrance-des-diplomes.html>



La régulation du contrôle en cours de formation

Si le contrôle en cours de formation est mis en œuvre au sein de l'établissement par les enseignants formateurs, il est néanmoins soumis à un contrôle par un jury qui s'assure en particulier du respect du cadre réglementaire et des principes généraux de l'évaluation (équité, garantie de la valeur du diplôme...).

Vous devez considérer que les évaluations certificatives en cours de formation correspondent bien à des épreuves d'examen soumises à des règles que vous devez respecter. Leur organisation dans le respect de la réglementation relève donc de votre responsabilité d'enseignant.

3

3

Mettre en œuvre son enseignement

Concevoir un enseignement
favorisant les apprentissages

fiche **12**

Individualiser et différencier

fiche **13**

Mobiliser le monde professionnel
pour les apprentissages

fiche **14**

Enseigner avec le numérique

fiche **15**

Animer un groupe classe

fiche **16**

Gérer les situations difficiles avec les apprenants

fiche **17**

Concevoir un enseignement favorisant les apprentissages

Les recherches en sciences de l'éducation, éclairées par des théories et des pratiques pionnières (Piaget, Vygotski, Bruner), s'accordent sur un principe fondamental qui disqualifie un enseignement purement transmissif : pour s'approprier les savoirs, l'apprenant doit avant tout les construire et cet apprentissage individuel passe par les interactions.

Quelles sont les incidences d'un tel principe sur votre enseignement ?

Votre rôle d'enseignant n'est pas de délivrer le savoir dans une logique transmissive descendante ni de « faire » le programme de manière unilatérale comme le touriste pressé « fait » un pays ; il est de mettre en place des conditions d'apprentissage qui feront que tous les apprenants pourront, grâce à votre médiation, apprendre ce que vous voulez enseigner et développeront leurs potentialités. La question n'est donc plus de savoir si les apprenants sont motivés – la motivation n'est pas innée –, mais d'imaginer comment vous pouvez créer un environnement et des dispositifs pédagogiques qui stimulent les apprenants et les outillent pour mieux apprendre.

■ Mettre en place des situations d'apprentissage

La place de l'activité des apprenants est une question centrale. Toute activité n'est pas nécessairement porteuse d'avancée dans le savoir et l'activisme constaté dans des séances d'enseignement où les exercices et les activités se succèdent sans problématisation ni retour réflexif l'est encore moins.

Quelles situations mettre en œuvre pour que les apprenants s'engagent dans les tâches proposées et construisent leurs apprentissages ?

D'après Perrenoud, construire une situation d'apprentissage implique :

- de mettre en œuvre une activité dans laquelle l'apprenant s'implique personnellement et durablement ;
- de définir un niveau de difficulté accessible ;
- d'instaurer un climat de confiance et de sécurité dans la classe qui permette les apprentissages.

Construisez vos séances en gardant à l'esprit qu'un apprenant devrait être capable, en sortant de votre cours, de dire en quelques mots ce qu'il a fait et ce qu'il en a retenu.

■ Prendre en compte les représentations des apprenants

Vous ne pouvez pas ignorer les conceptions préalables des apprenants sur les sujets que vous abordez.

Faire émerger les représentations qui sont les leurs par le brainstorming, la carte mentale, l'écrit individuel ou l'entretien d'explicitation, etc., permet de mieux appréhender leur niveau de connaissance, leurs besoins et leurs attentes, et d'ajuster votre scénario pédagogique en fonction des points d'appui et des difficultés identifiés. Des apprenants aux idées et aux opinions desquels on s'intéresse se mobilisent davantage dans les situations d'apprentissage. De plus la confrontation de leurs conceptions préalables et de leurs éventuelles divergences constitue un moyen pour faire partager par tous les apprenants un problème commun.

■ Concevoir des situations-problèmes mobilisatrices en fonction des capacités visées

L'approche par capacité et/ou compétence doit vous conduire à promouvoir des activités complexes qui aient du sens pour les apprenants. Parmi celles-là, une situation-problème est un dispositif pédagogique conçu par l'enseignant qui engage les apprenants dans la réalisation d'une tâche caractérisée par un obstacle.

La mise en œuvre de situations-problèmes comporte plusieurs vertus : elle favorise l'implication des apprenants, stimulés par le **défi de la complexité** ; elle développe des capacités d'observation, de raisonnement et de créativité qu'ils pourront mobiliser dans d'autres situations ; elle institue la classe comme une « communauté de recherche » et renforce des logiques de coopération. À vous de faire preuve d'inventivité et de rigueur dans l'élaboration des situations-problèmes et de susciter des questionnements et des démarches d'investigation à partir de formulations paradoxales, de textes singuliers, de résultats d'expérience en apparence illogiques, de problèmes a priori impossibles à résoudre, de dilemmes moraux, d'un modèle explicatif en contradiction avec celui des apprenants, etc.

Veillez à ce que l'obstacle à surmonter se situe dans le champ des problèmes que l'apprenant est capable de résoudre avec l'aide d'un médiateur (l'enseignant ou les pairs). C'est ce que Vygotski appelle « la zone proximale de développement ».

Trop complexe, la tâche décourage l'apprenant de s'engager ; trop facile, elle ne lui permet pas de faire des apprentissages. Pour les apprenants en difficulté, veillez à adapter votre aide par un étayage permettant d'atteindre l'objectif.

■ Développer les interactions entre les apprenants pour les responsabiliser dans leurs apprentissages

Le modèle de cours le plus fréquemment pratiqué est le cours dialogué qui repose sur un jeu de questions réponses conduit par le professeur. S'il a l'avantage, à la différence du cours magistral, de s'appuyer sur les propos des apprenants, il a l'inconvénient de limiter la participation à quelques-uns et de mobiliser une faible activité cognitive.

Or ce sont les interactions entre les apprenants et le savoir, entre les apprenants et l'enseignant et entre les apprenants eux-mêmes qui permettent à l'apprenant de confronter ses connaissances et sa pensée à celles des autres.

Pour stimuler les apprentissages, recourez régulièrement au travail de groupe en variant les configurations (binômes, petits groupes) et les objectifs (groupe de recherche, groupe de remédiation, groupe de confrontation ou groupe de projet, etc.). Ce travail de groupe constitue un espace de médiation et de tutorat informel indispensable.

Loin de valider ou d'invalider immédiatement les propos d'un apprenant, renvoyez-les par exemple à l'ensemble de la classe ou à un apprenant chargé de les reformuler et de les discuter. Vous induirez ainsi un autre rapport au savoir en montrant comment celui-ci peut être co-construit par le groupe classe.

■ Valider les savoirs avec les apprenants

*Les situations d'apprentissage doivent déboucher sur une phase par laquelle vous signifiez précisément aux apprenants les pratiques et les savoirs qu'ils doivent retenir. C'est ce que l'on appelle **l'institutionnalisation des savoirs**.*

Cette phase est déterminante car elle valide et structure les nouveaux savoirs acquis et constitue une référence commune pour la classe. Elle se concrétise sous la forme d'une trace écrite à la construction et à la formalisation de laquelle les apprenants peuvent participer : trace écrite individuelle (définition, énoncé d'une règle, carte conceptuelle, reformulation à partir de mots-clés, etc.) ou collective (support numérique, affiche, poster scientifique, etc.). Sont donc à éviter les dictées de bilans artificiellement plaqués en fin de séance qui ne permettent pas aux apprenants, privés de reformulation et de réflexivité, de prendre conscience des connaissances qu'ils ont acquises et des démarches qu'ils ont utilisées pour y parvenir. Il est à noter que cette institutionnalisation, qui s'effectue explicitement en fin d'apprentissage, s'opère aussi de manière continue au fil des interactions avec la classe.

Pour faciliter l'appropriation des points importants, on peut baliser au tableau le cheminement du cours par des mots-clés ou des schémas récapitulatifs et solliciter des reformulations orales partielles. L'outil numérique peut contribuer efficacement à la construction interactive de la trace écrite.

■ Favoriser l'explicitation et mettre les apprenants en situation réflexive

On sait combien l'implicite est discriminant socialement, et notamment chez ceux qui sont les moins dotés en capital culturel et scolaire (Bourdieu et Passeron, *La Reproduction*, 1970). Aussi devez-vous être soucieux de clarifier les contenus enseignés et les manières de faire.

Plusieurs moments dans la classe peuvent vous conduire à **explicitier** et à **faire explicitier** :

- en début de séquence et/ou de séance pour préciser les capacités visées et les enjeux qui légitiment l'activité proposée et pour élucider collectivement la consigne ;
- pendant la séance pour formaliser les difficultés rencontrées et les stratégies de réussite ;
- en fin de séquence ou de séance pour institutionnaliser ce qui a été fait et appris ;
- entre une séance et la suivante pour faire le lien entre les apprentissages.

Les apprenants cherchent souvent à s'acquitter des tâches sans comprendre qu'il importe surtout d'en saisir la signification et les enjeux cognitifs. Il est donc nécessaire de faire réfléchir les apprenants sur ce qu'ils ont fait et surtout comment ils l'ont fait et comment ils pourraient réinvestir les acquis dans d'autres situations.

Ces activités dites de **métacognition** développent chez les apprenants leur capacité à se représenter les buts à atteindre et à remobiliser ce qu'ils savent dans des contextes différents. Les situations d'apprentissage facilitatrices sont multiples : lecture de consignes, phase d'institutionnalisation, travaux de groupe, situations de recherche complexes, procédures d'autoévaluation, etc., et les modalités sont également variées : explicitation ponctuelle à l'oral, bilan de savoir oral ou écrit, entretien d'explicitation, instruction au sosie, formulation de questions par les apprenants sur les acquis, etc.

« La métacognition, ce n'est pas une affaire compliquée ! C'est le fait d'effectuer un retour sur son propre processus d'apprentissage et d'interroger, de l'extérieur en quelque sorte, avec l'aide de ses pairs, de ses maîtres et des supports culturels nécessaires, la dynamique même du transfert de connaissances ».
Philippe Meirieu, *Frankenstein pédagogue*, ESF éditeur, 1993.

■ Considérer l'erreur comme un levier de l'apprentissage

L'erreur ne doit pas être considérée comme une faute et stigmatisée comme telle, mais reconnue comme partie intégrante de l'apprentissage et un matériau collectif pour la construction du savoir. Laissez donc s'exprimer les tâtonnements et les erreurs des apprenants et ne vous hâtez pas de donner la réponse avant qu'ils aient eu le temps de s'interroger et de se fourvoyer.

Car il s'agit moins de substituer à l'erreur la réponse juste que de permettre aux apprenants d'aller jusqu'au bout de leur cheminement.

Ne brandissez pas l'évaluation formative comme le couperet de la sanction mais insistez sur sa dimension formatrice.

Pour ce faire, impliquez les apprenants dans la reformulation des capacités visées, le choix et l'appropriation des critères d'évaluation et des indicateurs de réussite pour les responsabiliser dans leurs apprentissages. Des pratiques d'autoévaluation ou d'autocorrection en binômes avant la remise de la copie peuvent encourager les apprenants à opérer ce retour critique. Dans le cadre d'une évaluation sommative, vous pouvez envisager de ne noter que la seconde version d'une prestation une fois que l'apprenant s'est interrogé sur son travail au regard des critères de réussite que vous aurez renseignés.

Afin de faciliter et d'optimiser la remédiation, distinguez les erreurs à traiter prioritairement afin de permettre aux apprenants de se concentrer sur un nombre d'objectifs raisonnable ; faites la part entre les erreurs à gérer collectivement et celles qui gagneront à être traitées par les apprenants eux-mêmes, en petits groupes ou en binômes.

■ Donner du sens et de la confiance.

*Le sens ne va pas de soi, et il est de votre responsabilité d'en donner afin que les apprenants en trouvent pour s'engager sur la voie des apprentissages et de la réussite.
Du sens dans sa double acception de « signification » et de « direction », tant dans la mise en œuvre des apprentissages que dans la programmation des enseignements.*

► Indiquer les compétences/capacités qui vont être travaillées ; rappeler les objectifs visés ; faire le lien entre apprentissage et diplôme ou métier ; faire prendre conscience à l'apprenant de ce qu'il sait, sait faire et ce qui lui reste à apprendre ; préciser le but du travail à accomplir et les étapes à franchir ; expliquer aux apprenants ce que l'on attend d'eux ; faire des liens avec ce que les apprenants savent déjà et avec l'avant et l'après de l'activité ; finaliser les tâches ; etc. : vous développerez au fil des années ces gestes de tissage et d'étagage nécessaires pour susciter l'implication cognitive et affective des apprenants.

Mais qui dit implication dit relation de confiance entre les enseignants et les apprenants. Pour qu'ils réussissent mieux, les apprenants doivent avoir confiance en eux et en vous. Cette relation ne se décrète pas mais se construit progressivement à l'intérieur d'un cadre qui conjugue sécurité psychologique et liberté de pensée et d'expression.

En accompagnant les apprenants sur le chemin à accomplir pour progresser et en valorisant leurs réussites, en renforçant dans la classe la maîtrise de soi et la coopération plutôt que la compétition avec les pairs, vous développerez un « sentiment de compétence » (Giordan, *Apprendre*, 1998) et d'efficacité personnelle qui renforcera, dans un cercle vertueux, estime de soi et bons résultats.

L'étagage (concept hérité de J. Bruner) désigne l'aide que vous apportez aux apprenants, la question étant de savoir où vous placez l'étai et combien de temps. Le désétagage, à savoir la suppression des aides, est ensuite nécessaire pour que l'apprenant devienne autonome. Attention au surétagage : en soutenant trop les apprenants, vous ne laissez pas de place à leurs tâtonnements et risquez de ralentir, voire de contrarier leurs apprentissages.



Pour en savoir plus

Danielle Alexandre, *Les méthodes qui font réussir les élèves*, ESF éditeur, 2011.

Britt-Mari Barth, *Élève chercheur, enseignant médiateur*, Retz, 2013.

Les techniques pour faire émerger les représentations des apprenants sont nombreuses. Vous pourrez vous inspirer de celles que propose Gérard de Vecchi au lien suivant :

<http://tecfa.unige.ch/perso/lombardf/iufe/teaching/recueillir-representations-GdVecchi.html>

Philippe Meirieu, « Guide méthodologique pour l'élaboration d'une situation-problème », in *Apprendre...oui, mais comment ?*, Éditions ESF, 1987

Par tâche complexe on entend « des tâches qui demandent aux apprenants pour les résoudre le choix et la combinaison de plusieurs procédures, et non pas d'une seule ».V. Carette, B.Rey, *Savoir enseigner dans le secondaire*, de Boeck, 2011.

Marie-France Peyrat-Malaterre, *Comment faire travailler efficacement des apprenants en groupe ?*, Éditions de Boeck, 2011.

Jean-Pierre Astolfi, *L'erreur, un outil pour enseigner*, ESF éditeur, 1997.

Nicole Devolvé, *Métacognition et réussite des élèves*, Les Cahiers pédagogiques, 2013.

<http://www.cahierspedagogiques.com/Metacognition-et-reussite-des-eleves>

Sylvain Connac, *Pour une pédagogie de la confiance*, *Le café pédagogique*, octobre 2016,

<http://www.cafepedagogique.net/lexpresso/Pages/2016/10/13102016Article636119401707404947.aspx>

Gaëlle Espinosa, *L'affectivité à l'école. L'apprenant dans son rapport au savoir, à l'école et au maître*, Paris, PUF, 2003

Individualiser et différencier

Les réformes mises en œuvre depuis 2010 (de la 4^e au BTSA) mettent l'accent sur l'individualisation des parcours et de la formation en prenant en compte de façon plus importante le projet personnel et professionnel des apprenants et leur diversité dans la logique d'une école inclusive. Vous devez inscrire votre enseignement dans cette dynamique

Quels sont les dispositifs inscrits dans les référentiels ?

Certains dispositifs sont obligatoires et sont inscrits à l'emploi du temps des élèves :

- en 4^e - 3^e, l'**Accompagnement Personnalisé (AP)** au titre d'enseignements complémentaires ;
- de la 2^{de} à la terminale pour les filières technologiques et générales : l'**Accompagnement Personnalisé (AP)** ;
- de la 2^{de} à la terminale pour les filières professionnelles : les **Enseignements à l'Initiative de l'Établissement (EIE)** ;
- en BTSA, le **MII** module dédié à l'accompagnement au projet personnel et professionnel de l'étudiant.

D'autres dispositifs visent un accompagnement plus spécifique (le tutorat) ou correspondent à des projets particuliers (stages passerelles en vue d'une réorientation ou encore stages de remise à niveau) pour les classes des filières générale, technologique et professionnelle.

En CAP agricole, 5 heures hebdomadaires ne sont pas affectées à des disciplines. Cet horaire est à répartir entre les enseignements généraux et/ou professionnels, selon les projets pédagogiques de chaque établissement pour permettre l'atteinte des capacités visées par le référentiel, et prendre en compte les besoins spécifiques des apprenants (pédagogie de projet).

Même s'ils se déclinent différemment, ces dispositifs poursuivent le même enjeu d'insertion scolaire, sociale et professionnelle pour TOUS les apprenants.

Quelles activités conduire dans le cadre de ces dispositifs ?

- Mise à niveau pour faire de la remédiation sur des notions non acquises ou renforcer les prérequis,
- aide à l'orientation (travail autour du projet personnel et professionnel) ;
- renforcement de compétences méthodologiques ;
- consolidation de compétences civiques, sociales et professionnelles ;
- approfondissement de connaissances.

Ces dispositifs entendent permettre l'individualisation de la formation, des parcours et répondre au mieux aux besoins des apprenants en permettant également des rencontres, des entretiens, des suivis individualisés. Le but est aussi de prendre en compte les rythmes de chacun et d'adapter les enseignements aux apprenants ayant des besoins éducatifs particuliers.

L'organisation de ces dispositifs est pilotée par l'établissement selon un projet pédagogique construit par l'équipe pédagogique et éducative.

Le tutorat, dispositif proposé aux apprenants volontaires, est une relation contractualisée qui nécessite une posture d'accompagnateur de la part du tuteur et une confiance réciproque en vue d'un guidage, d'un conseil sur des questions disciplinaires, d'organisation pédagogique, d'insertion scolaire dans la perspective d'un développement de l'autonomie sur ces questions.

Il est essentiel que ces dispositifs particuliers soient en lien étroit avec les autres enseignements, lien formulé dans le cadre du ruban pédagogique.

Il ne s'agit pas pour les enseignants/formateurs de résoudre tous les problèmes des apprenants. Si les jeunes expriment des problèmes personnels, sociaux..., il convient de les entendre et surtout de les orienter vers les professionnels dont c'est le métier (vie scolaire, assistante sociale...) pour leur venir en aide.

■ La gestion de l'hétérogénéité des apprenants

Qu'il s'agisse d'une séance d'enseignement ou d'un dispositif particulier d'individualisation, la différenciation pédagogique peut permettre de gérer l'hétérogénéité des apprenants. Dans ce cadre, il s'agit pour l'enseignant d'adapter les consignes, activités, tâches, objectifs aux différents apprenants, en faisant varier :

- les modalités de regroupement des apprenants (groupes de besoins, de projets, groupes hétérogènes...);
- les démarches pédagogiques (inductives, déductives...);
- les activités (les types d'exercices ou de modalités : cours, TP, TD visites...);
- les supports;
- le degré de guidage;
- les rythmes d'apprentissage.

Les établissements d'enseignement agricole comportent un nombre important d'apprenants « dys » dont la prise en charge nécessite de réfléchir à l'accessibilité de l'ensemble des supports et des méthodes utilisés pour la réussite de ces publics.

Les dispositifs d'individualisation ne doivent pas conduire à externaliser la gestion des difficultés scolaires, c'est-à-dire à ignorer ces difficultés lors des séances d'enseignement.

L'individualisation de la formation n'est pas en contradiction avec l'implication des apprenants dans un collectif et la socialisation.



Individualisation, différenciation, personnalisation

- ▶ **Différencier**, c'est organiser les interactions et les activités de sorte que chaque élève soit constamment ou du moins très souvent confronté aux situations didactiques les plus fécondes pour lui. (Grandserre, Lescouarch, « Faire travailler les élèves à l'école », ESF, 2009).
- ▶ **Individualiser** : permettre à l'élève d'apprendre seul, à son propre rythme et éventuellement selon un parcours diversifié, des contenus d'enseignement. Adapter sa pratique aux caractéristiques des individus auxquels on s'adresse. Lorsque l'on aboutit à des formes de différenciation qui développent de concert des dispositifs d'individualisation et de coopération, on peut alors parler de **personnalisation** (S. Connac, *Apprendre avec les pédagogies coopératives, Démarches et outils pour l'école*, ESF, 2014).

Une démarche alternative : la pédagogie coopérative (au service de l'individualisation)

Elle peut se définir « comme une forme d'enseignement dont les apprentissages sont possibles par la coopération entre les personnes. Elle favorise les interrelations entre les apprenants et les interactions avec leur milieu ». Connac, S (2009)



Pour en savoir plus

Ressources pour les parcours de réussite dans l'enseignement agricole :
<http://www.chlorofil.fr/diplomes-et-referentiels/parcours-de-reussite.html>

Apprendre à sa mesure, guide pratique pour l'accompagnement pédagogique individualisé des apprenants en difficulté, 2^e édition, 2011
<http://www.chlorofil.fr/vie-scolaire-et-etudiante/decrochage-scolaire/guide-apprendre-a-sa-mesure.html>

Connac, S (2009) *Apprendre avec les pédagogies coopératives. Démarches et outils pour l'école*. Paris, ESF éditeur, collection pédagogies

Dubois, B. (2016). La flexibilité d'une évaluation : une réponse à la prise en compte de la diversité des élèves ? *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, n° 74, 2^e trimestre 2016. Disponibles sur :
http://inshea.fr/sites/default/files/www/sites/default/files/downloads/fichiers-ficheproduits/nras74_Dubois_0.pdf

Meirieu P. (2013). L'individualisation : de l'école « sur mesure » à la pédagogie différenciée. In *Pédagogie : des lieux communs aux concepts-clés*.
http://www.meirieu.com/ARTICLES/indiv_peda_dif.pdf

Conférence de consensus sur la différenciation pédagogique (CNETCO et IFE), mars 2017 :
<http://www.cnetco.fr/fr/differenciation-pedagogique>

Publics Dys :

Neurosciences et éducation : *la bataille des cerveaux*, Gausse Marie et Reverdy Catherine, IFE, Dossier d'actualité Veille et Analyses, n° 86, septembre 2013 (Dys Pages 22 à 25)

Le bulletin du Groupe d'Animation et de Professionnalisation (GAP) «Dys» :
<http://www.chlorofil.fr/vie-scolaire-et-etudiante/accueil-des-apprenants/accompagnement-de-la-scolarité-des-élevés-présentant-des-troubles-de-l'apprentissage.html>

Table ronde : Diversités : individualiser pour mieux inclure. In Colloque « *Éducation inclusive, la question de l'évaluation : des représentations aux pratiques évaluatives* », Février 2015, ENFA, Université Jean-Jaurès

Mobiliser le milieu professionnel pour les apprentissages

La mobilisation du milieu professionnel dans les formations revêt un caractère essentiel pour donner du sens aux apprentissages et développer les capacités visées par le référentiel de diplôme. La confrontation au milieu professionnel permet une richesse de rencontres et la mobilisation de connaissances en situation concrète ; elle concourt à la construction du parcours personnalisé de l'apprenant.

Dans votre enseignement, vous devez confronter les apprenants au milieu professionnel pour leur permettre :

- ▶ de découvrir un ou plusieurs secteurs d'activités, un ou plusieurs métiers ;
- ▶ d'appréhender le monde de l'entreprise (fonctions des personnels, structure de l'entreprise, enjeux, contraintes, relations humaines...), et se confronter à des situations professionnelles réelles ;
- ▶ de conforter leur projet de formation et, au-delà, leur projet professionnel et projet personnel ;
- ▶ de développer les capacités requises pour l'obtention du diplôme, notamment les prises d'initiative et de responsabilité les conduisant progressivement vers l'autonomie ;
- ▶ de se préparer à l'insertion professionnelle.

La mobilisation du milieu professionnel dans la formation des apprenants peut se faire :

1 Dans le cadre des activités pédagogiques selon différentes modalités

- La **conduite de projets** en lien avec le milieu professionnel.
- Les **visites collectives** (entreprises agricoles, organismes, salons ou manifestations professionnelles...). Les interventions de professionnels dans la classe constituent une des facettes de la confrontation des apprenants au milieu professionnel.
- Les **travaux pratiques renforcés** (TPR) permettent une activité professionnelle encadrée assurant une mise en situation dans un contexte plus professionnalisé que les travaux pratiques et préparent au stage individuel. Ils se déclinent de manière spécifique selon les spécialités.
- Les **chantiers école** permettent l'immersion des apprenants dans le milieu professionnel à travers la réalisation de chantiers en situation réelle pour des professionnels (ex. : chantier en forêt, dans le domaine de l'aménagement paysager, de taille en arboriculture ou viticulture...).
- Des **mini-stages**, sur l'exploitation agricole ou l'atelier technologique de l'exploitation, période courte (1 à 2 semaines par cycle, 2 à 5 jours par période) permettent notamment une préparation au stage en entreprise ou constituent une des premières confrontations aux réalités du milieu professionnel.
- ...



2 En utilisant l'exploitation agricole et l'atelier technologique de l'EPL

Ils ont vocation à proposer des situations professionnelles qui permettent :

- observation et mise en pratique d'opérations techniques, suivi et analyse, évaluation ou diagnostic,
- implication dans des démarches de projet, dans des prises de décisions,
- confrontation à des innovations ou expérimentations agro-écologiques,
- immersion dans des actions de développement ou d'animation,
- étude de problématiques ou de questions socialement vives.

3 Lors des stages ou périodes d'apprentissage en milieu professionnel

Les stages en milieu professionnel ont vocation à appréhender le monde professionnel de manière transversale et concrète. Ils font l'objet d'indications précises dans les annexes des arrêtés des référentiels de formation quant à leur objectif, lieu, durée. Ils supposent la signature d'une convention par le maître de stage ou d'un contrat avec le maître d'apprentissage, l'apprenant et le directeur de l'EPL.

Ils peuvent être le support de l'évaluation de capacités professionnelles en particulier dans les épreuves finales et pour cela l'apprenant est amené à collecter et analyser des données pour rédiger fiches, dossier ou rapport.

Les conditions de réussite de la mobilisation du milieu professionnel pour les apprentissages

- L'équipe enseignante doit construire le **parcours pédagogique en prenant en compte les périodes de mise en situation professionnelle**, repérer la contribution possible de chaque discipline à leur valorisation.
- La recherche de stage est accompagnée (simulation d'entretien de présentation, accompagnement à l'écriture de lettre de motivation ou de CV, ...).
- Chaque période de stage ou activité en lien avec le milieu professionnel est préparée. Des objectifs lui sont fixés, en accord avec les objectifs de formation et la progression pédagogique. Des outils pour l'observation et l'investigation sont construits avec les apprenants.
- Lors du retour des PFMP, il est important que les apprenants puissent échanger, comparer, s'enrichir réciproquement de l'expérience des autres, ceci dans le cadre d'une démarche structurée. Pour les apprentis en particulier, cette « récupération des vécus » est toujours pertinente car elle permet de reprendre contact avec la classe et de nourrir la complémentarité des deux lieux de formation.
- Le réinvestissement habitue les apprenants à analyser leurs pratiques, à mobiliser leurs connaissances dans un contexte concret, ce qui les rend acteurs de leur formation.
- L'entreprise d'accueil est partie prenante de la formation des apprenants mais ne se substitue pas aux enseignants. L'implication des professionnels dans le dispositif de formation doit être claire (d'où le rôle des annexes pédagogiques, de la réunion maîtres de stage/apprentissage...).

Les stages en milieu professionnel y compris les stages sur l'exploitation d'un EPLEFPA constituent les « périodes de formation en milieu professionnel » (PFMP).



Il vous appartient notamment d'identifier des situations professionnelles sur l'exploitation agricole de l'EPL permettant de proposer des situations de formation en relation avec l'agro-écologie.

Concevoir et gérer des systèmes techniques basés sur l'agro-écologie suppose l'acquisition de connaissances nouvelles (processus écologiques en particulier), la mobilisation de « savoirs locaux », mais aussi le développement ou le renforcement de capacités telles que :

- apprendre à contextualiser (spécificités locales), à saisir les enjeux de durabilité et les attentes sociétales vis-à-vis de l'agriculture pour réinterroger ses propres objectifs ;
- développer les capacités d'observation et de recherche critique des informations ;
- renforcer l'approche systémique d'objets complexes ;
- favoriser la démarche réflexion/décision face à une question ou une « situation-problème ».

L'exploitation agricole de l'EPL est, dans ce cadre, un terrain d'apprentissage privilégié.

Enseigner avec le numérique

Les technologies numériques constituent un outil majeur pour renouveler les modes d'enseignement et d'organisation pédagogique. Quand on parle de numérique éducatif, on désigne à la fois le matériel, les applications, les logiciels et les usages pédagogiques associés. Susceptibles d'améliorer l'efficacité de l'apprentissage et favoriser ainsi la réussite de tous les élèves, ce sont des leviers d'adaptation aux enjeux économiques et aux besoins de la société contemporaine, notamment pour la formation aux nouveaux métiers et qualifications. Elles constituent un outil indispensable dans certaines disciplines pour l'atteinte des capacités visées.

Il est indispensable de vous poser quelques questions avant d'envisager d'utiliser un outil numérique dans le cadre de votre enseignement.

- ▶ Quel est l'obstacle ou le frein aux apprentissages que vous espérez lever en mobilisant les outils du numérique éducatif ? (motivation ; compréhension ; appropriation...)
- ▶ Quel outil numérique répond le mieux au besoin repéré ? (outil de travail collaboratif, de pédagogie différenciée, du monde professionnel...)
- ▶ Quelle intégration du numérique dans la séance et dans la progression pédagogique devez-vous mettre en place ?

Une plus-value pour l'enseignement des disciplines

L'apport spécifique à divers domaines d'apprentissage est indéniable, qu'il s'agisse par exemple de l'acquisition de compétences langagières, de la conception dynamique de la géométrie ou de la géographie, ou encore de la création visuelle et sonore.

Le numérique est un outil au service des apprentissages. On peut, dans ce but, lister quelques plus-values que peut apporter l'usage du numérique :

- le développement de nouveaux modes d'accès à l'information et de construction du savoir plaçant les apprenants en position de construire les contenus individuellement ou collectivement dans des démarches collaboratives ;
- la possibilité d'adapter et de personnaliser les parcours d'apprentissage, notamment pour les apprenants en situation de handicap ;
- la possibilité pour chaque apprenant de travailler en autonomie, y compris hors de la classe, en particulier dans le cadre de l'utilisation d'une plateforme d'échange ;
- la possibilité pour l'enseignant de recueillir rapidement des informations sur les apprentissages de chacun des apprenants de sa classe ;
- la possibilité d'associer les parents et de coopérer avec eux dans le suivi du travail personnel de l'apprenant ;
- la possibilité de s'initier, durant la formation, aux outils numériques utilisés dans le monde professionnel actuel.

■ Quelques outils numériques d'usage courant

D'emblée, deux aspects de la présence du numérique dans les classes doivent être distingués :

- l'utilisation d'un outil collectif de visualisation, interactif ou non ;
- l'utilisation individuelle d'ordinateurs, tablettes et autres objets électroniques, connectés ou non, par l'apprenant.

Outils	Usages
Vidéoprojecteur ou TBI (tableau blanc interactif)	Outil de visualisation collective, interactif ou non.
Espace numérique de travail (ENT)	Communication d'informations (calendrier, évaluations, partage de documents divers...). Suivi de l'avancée des projets et de leur évaluation. Construction d'un portfolio permettant un suivi individuel de l'acquisition de compétences. Cahier de texte numérique.
Ordinateur	Bureautique, analyse de données.
Les équipements individuels mobiles 1. Calculatrice 2. Tablette, Smartphone 3. Baladeur	Outil individuel de calcul. Outil individuel de visualisation, de recherche, de production. Travail sur le terrain, GPS, photographie. Réception orale comme production orale.
Réseau Internet	Accès aux ressources en ligne. Travail à distance. Communication asynchrone via messagerie.
Outils collaboratifs	Outils de stockage et de partage de fichiers. Outils d'écriture collaborative, de prise de notes collaborative. Outils de brainstorming collectif. Outils de gestion de projet, de gestion d'agenda. Outils de réunion ou de formation à distance...

L'outil numérique favorise la poursuite du travail engagé en classe en mettant à disposition les ressources individuelles ou collectives de la classe via une plateforme d'échange comme l'ENT.

Les travaux collaboratifs (blogs de classe, par exemple) peuvent être facilités et enrichis par des mises en réseau numériques : réseaux d'établissements, ENT, plateforme eTwinning ou autres.

L'usage en classe des « jeux sérieux » permet de maintenir les efforts dans l'apprentissage en offrant l'opportunité d'exercer en articulation continue des compétences de compréhension et d'expression orale ou écrite. Ils encouragent les élèves à interagir et à communiquer en créant un contexte d'utilisation dynamique et interactif.

Les outils numériques permettent d'aménager l'environnement de travail pour les élèves dys, c'est-à-dire créer un environnement permettant un accompagnement individualisé et compensateur, favorisant ainsi les apprentissages.

■ Le numérique dans le domaine professionnel

L'agriculture entre dans l'ère du numérique. Applications, services, données, robots, drones font partie de la nouvelle révolution agricole. L'agriculture d'aujourd'hui et de demain doit produire autant, voire plus et mieux en étant triplement performante. Les évolutions en matière d'usage du numérique y contribuent.

Votre place dans une formation pertinente et actualisée des futurs professionnels doit fortement vous inciter à faire découvrir aux apprenants et les familiariser avec la numérisation de l'agriculture. Ainsi, faire l'apprentissage de la valorisation de multiples données existantes (big data), mobiliser le numérique comme outil complémentaire d'aide à la décision, réfléchir aux nouveaux services possibles (en lien avec la traçabilité des données géolocalisées, travail collaboratif, gestion de matériel en commun, nouvelles relations avec le consommateur...) sont fondamentaux pour les professionnels de demain. Les confrontations que vous pourrez construire avec le milieu professionnel, l'usage du numérique sur l'exploitation agricole de l'EPL vous aideront à mettre en place des situations pédagogiques pertinentes en lien avec l'apprentissage du numérique professionnel.



Pour en savoir plus

Péd@goTICEA : *Pédagogie et numérique : des enseignants et des formateurs racontent*

<http://www.chlorofil.fr/ressources-et-pratiques-educatives/enseigner-eduquer-et-former/pedgoticea.html>

Eduscol : *Enseigner avec le numérique* :

<http://eduscol.education.fr/pid26435/enseigner-avec-lenumerique.html>

La révolution numérique, Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, *alim'agri* n°1565, octobre, novembre, décembre 2016 :

<http://agriculture.gouv.fr/alimagri-la-revolution-numerique>

« *Applications agricoles mobiles pour l'enseignement* » pour tablettes Android, Philippe Beguyot, Eduter Ingénierie.

Animer un groupe classe

Tout au long de votre enseignement, vous devez faire en sorte que les apprenants s'engagent dans les activités proposées dans un climat de travail favorable aux apprentissages, en prévenant les comportements inappropriés.

▀ Quelques pistes pour la gestion de la classe

Pour une bonne gestion de la classe, il faut avant tout maîtriser la gestion des apprentissages. La qualité de la relation entre la classe et l'enseignant est également importante pour que les apprenants soient moins tentés de se distraire ou de transgresser les règles.

▀ **Se donner un cadre : des règles explicites, mais pas trop rigides.**

- Avant la première rencontre avec une classe, consultez vos collègues ainsi que le règlement intérieur de l'établissement, et anticipez les règles de vie de classe que vous allez poser : ponctualité, prises de parole, déplacements en cours de séance, comportements, consignes de sécurité, remise en ordre en fin de séance... Pour ne pas submerger les apprenants de règles, vous pourrez présenter les règles principales dès le premier cours et/ou les construire avec les apprenants, puis annoncerez les règles suivantes lorsque les occasions se présenteront.
- Vous êtes le garant du cadre et de la sécurité, soyez cohérent et constant. En général, les apprenants comprennent et apprécient les règles, du moment qu'elles sont explicites et raisonnables, voire qu'ils ont participé à leur écriture : il s'agit de n'être ni permissif (les conditions pour apprendre ne seraient pas garanties), ni rigide (ce qui pourrait avoir pour effet que les apprenants ne soient pas dans de bonnes dispositions pour venir dans votre cours).
- Il va de soi que vous devez vous-même renvoyer **une image d'exemplarité** et de **cohérence avec les principes affichés**.

Vous êtes le capitaine du navire : ne vous laissez pas monopoliser par un ou quelques apprenants, occupez l'espace, gérez le temps, ayez sous votre regard et votre vigilance l'ensemble de la classe.

▀ **Mettre en place une considération réciproque : souciez-vous des apprenants, ils vous le rendront !**

- Initiez une spirale positive dans la relation avec les apprenants : dès le début de l'année, respectez-les, écoutez-les, souriez-leur, sachez les identifier nominativement, encouragez-les... En montrant de la considération pour eux, les apprenants montreront de la considération pour vous, reconnaîtront votre autorité et coopéreront avec vous.

Lorsque vous préparez votre séance, pensez à ce que feront les apprenants à chaque instant : évitez les moments de flottement, les moments d'ennui potentiel. Faites en sorte que les apprenants sachent quoi faire et pourquoi le faire...

- Soyez à l'écoute, montrez aux apprenants que vous vous souciez de leur réussite, de leur bien-être. Cela doit toujours aller de pair avec des attentes positives et élevées pour les apprenants.

► **Susciter la motivation des apprenants : faites en sorte qu'ils aient envie de venir en cours.**

- Proposez des activités en lien avec les intérêts des apprenants.
- Suscitez leur curiosité.
- Variez les activités, faites en sorte que les apprenants se posent des questions, interagissent, participent, créent... **Plus vous parlez, moins les apprenants travaillent !**
- Faites preuve d'enthousiasme.
- N'hésitez pas à faire preuve d'humour, mais avec modération et jamais au détriment des apprenants.

■ **Asseoir une « autorité éducative »**

Contrairement aux idées reçues, il n'y a pas d'autorité naturelle, dont certains seraient pourvus et d'autres pas. L'autorité s'apprend et résulte avant tout de votre capacité à mettre en œuvre des dispositifs pédagogiques et de communication qui permettent aux apprenants de progresser dans une relation humaine de confiance. En ce sens, elle doit exclure tout autoritarisme, qui fonctionne sur le seul rapport de domination/soumission, et est généralement contre-productif. L'autorité que vous allez construire et assumer doit s'inscrire dans une visée éducative et permettre de responsabiliser les jeunes, de les rendre acteurs.

L'entrée en classe marque une transition qui peut être appuyée par des rituels facilitant la mise au travail des apprenants : parler à voix basse, se saluer, préparer ses affaires... Permettre aux apprenants de se mettre rapidement au travail peut écarter certains problèmes de discipline.



Bruno Robbes insiste sur la triple signification de l'autorité : l'autorité statutaire (« être l'autorité »), l'autorité de l'auteur qui s'autorise et autorise l'autre (« avoir de l'autorité »), l'autorité des savoirs et savoir-faire qui fondent la compétence (« faire autorité »). Ces trois dimensions sont indissociables et doivent être travaillées ensemble (l'autorité éducative dans la classe).

N'oubliez pas qu'un climat de travail agréable pour les apprenants participe également de votre bien-être professionnel !

Bien sûr, les apprenants seront plus à même de suivre les règles si ces dernières sont appliquées par l'ensemble des membres de la communauté éducative.



Pour en savoir plus

J.M. Zakhartchouk, *Réussir ses premiers cours*. ESF éditeur, 2011

B. Robbes, *L'autorité éducative dans la classe: douze situations pour apprendre à l'exercer*. ESF éditeur, 2010

« *Petit manuel de survie à l'usage du petit scarabée* »
<http://lepetitscarabee.fr/>

« *La classe côté professeur. Tenue de classe* »
<http://www.cndp.fr/tenue-de-classe/>

Gérer les situations difficiles avec les apprenants

Des situations difficiles peuvent apparaître en classe, notamment lorsque les stratégies préventives de gestion de classe ne suffisent pas.

Vous estimez peut-être ne pas avoir à gérer les situations difficiles : « Je suis prof, pas policier ni éducateur ! » Pourtant, les problématiques sociales ont fait leur entrée dans l'école, et les enseignants ne peuvent plus se limiter à instruire les apprenants : ils doivent aussi contribuer à leur éducation. Les textes réglementaires (Code de l'Éducation, note de service sur la vie scolaire, référentiel des compétences de l'enseignant...) convergent en ce sens : l'enseignant a un rôle éducatif, il doit organiser le « vivre ensemble », lutter contre les discriminations, prévenir les violences et les conduites à risque...

■ Quelques conseils pour gérer les situations difficiles

- Les perturbations classiques (bavardages, agitation...) se règlent souvent sans avoir besoin de recourir à la sanction : en fixant avec attention l'apprenant, en se déplaçant près de lui, en le rappelant à l'ordre calmement et fermement...
- En cas de conflit, privilégiez le dialogue (après le cours par exemple), échangez sur l'objet du conflit, les causes, recherchez ensemble une solution. L'écoute et le dialogue sont plus efficaces et plus éducatifs que les stratégies coercitives.
- De façon générale, essayez toujours de repérer la(les) raison(s) des comportements inappropriés. Par exemple, un refus de travail est-il dû au fait que l'apprenant a une faible estime de lui-même ? à un conflit avec vous-même ? à un manque d'intérêt pour le cours ? à un besoin d'être soutenu... ? Votre réaction pourra varier en fonction de votre analyse de la situation : modifiez votre façon de faire cours, montrez à l'apprenant qu'il est capable de réussir, encouragez-le...
- Si vous vous trouvez en difficulté face à un ou des apprenants, ne dramatisez pas ! Cela arrive, un jour ou l'autre, à tous les enseignants. Par contre, ne restez pas isolé. Parlez-en tout de suite autour de vous : une solution sera sans doute trouvée (par le biais d'une intervention auprès des apprenants, d'une réunion d'équipe, de la convocation des responsables légaux des apprenants...).

■ Sanctions

Lorsque les stratégies préventives, le dialogue avec l'apprenant et les avertissements oraux ne fonctionnent pas, la sanction est l'étape suivante. Quelques points d'appui :

- n'annoncez pas des sanctions que vous ne pourriez pas ou ne voudriez pas appliquer, vous perdriez votre crédibilité ;
- les sanctions collectives sont à bannir, dans la mesure où nul ne peut être sanctionné pour un acte qu'il n'a pas commis ;
- les sanctions ne doivent pas être perçues comme humiliantes par les apprenants. Cela pourrait les décourager ou provoquer une certaine hostilité ;



- votre position est celle d'un adulte responsable : vous devez être juste et constant, ne pas vous emporter. Souvent, il est profitable de ne pas réagir à chaud et de différer la confrontation, par exemple en demandant à l'apprenant de venir vous voir à la fin du cours. De plus, cela permet de ne pas se lancer dans un conflit public dans lequel personne ne voudrait perdre la face ;
- sont sanctionnés des actes et non une personne (un vol et non un voleur) : il faut distinguer l'acte (inacceptable) et la personne (toujours respectable) ;
- les sanctions doivent être modérées, proportionnelles à l'acte et à sa répétition, et les plus éducatives possibles : demander aux apprenants d'écrire sur leur comportement, de proposer des solutions pour éviter que ce comportement se reproduise, leur demander de faire un exposé sur un thème en lien avec le comportement (racisme, vol)... Cela leur permettra de mettre du sens sur ce qui s'est passé ;
- évitez dans toute la mesure du possible d'exclure les apprenants de votre cours, ce qui est souvent contre-productif : les apprenants n'ont plus l'opportunité de suivre le cours, et c'est exactement ce que certains recherchent...

De manière générale, même si vous devez adapter les sanctions aux circonstances, souvenez-vous que les apprenants, surtout adolescents, sont très soucieux des injustices dont eux-mêmes ou leurs camarades pourraient être l'objet.

Harcèlement

Votre rôle, en tant que professionnel, est de repérer, d'écouter, d'alerter. Les conduites à tenir sont mises à disposition sur le site suivant :
<http://www.nonaharcelement.education.gouv.fr/>

Pour en savoir plus

Blin, J.-F. *Classes difficiles. Des outils pour prévenir et gérer les perturbations scolaires.* Paris : Éditions Delagrave, 2004

Guide : une école bienveillante face aux situations de mal-être des élèves.
<http://eduscol.education.fr/cid78875/guide-une-ecole-bienveillante-face-auxsituations-de-mal-etre-des-eleves.html>

Favre, D. *Transformer la violence des élèves : cerveau, motivations et apprentissage.* Dunod, 2007

3

4

Utiliser et créer des ressources pédagogiques

Utiliser les ressources pédagogiques
de l'enseignement agricole

fiche **18**

Découvrir d'autres ressources pédagogiques

fiche **19**

Utiliser les ressources pédagogiques de l'enseignement agricole

Pour optimiser votre efficacité, repérez au plus vite les personnes, les lieux ressources, les ressources accessibles en ligne.

Diffusion des référentiels : diplôme, formation, certification

Les référentiels sont mis en ligne sur le site <http://www.chlorofil.fr/diplomes-et-referentiels.html>

En fonction de votre fiche de service, prenez connaissance des référentiels diplôme, professionnels, de certification et de formation qui sont complétés par des documents d'accompagnement proposés par l'inspection pédagogique de l'enseignement agricole, qui fournissent indications et recommandations pédagogiques pour leur mise en œuvre. L'École nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole (ENSFEA) www.ensfea.fr propose aussi des ressources complémentaires.

Espaces ressources des établissements scolaires : CDI et CdR

Au carrefour de la vie éducative et de l'activité pédagogique, les professeurs-documentalistes, les Techniciens Formation Recherche documentation et les animateurs Centre de Ressources vous accueillent dans les espaces ressources des établissements (les Centres de Documentation et d'Information - CDI - et les Centres de Ressources : espaces ouverts de formation - CdR -) pour répondre à vos besoins d'information y compris en matière d'information scientifique et technique - enseigner à produire autrement -, faciliter votre veille informationnelle ; pour vous permettre de construire vos séances pédagogiques dans le cadre des référentiels, mettre en œuvre des projets et ainsi développer votre culture de l'information.

Consulter : <http://www.chlorofil.fr/emplois-concours-formation-et-carriere/metiers-de-lea/eplefpa.html>

► **Le CDI** est le lieu privilégié de rencontres des savoirs et de construction des connaissances. La documentation sous toutes ses formes est traitée, organisée afin d'en faciliter l'accès et l'utilisation individuelle ou collective. Le travail mutualisé dans le cadre du réseau des professeurs-documentalistes de l'enseignement agricole (réseau RENADOC) vous propose des ressources ciblées en fonction de vos enseignements pour faciliter votre veille informationnelle (analyse d'articles de périodiques et de ressources numériques). Chaque mois, des notices de documents sont produites et intégrées dans les catalogues des établissements accessibles par Internet. Vous pouvez également les consulter via le portail Renadocagri <http://renadocagri.fr>

Les cartes des portails documentaires E-Sidoc des établissements scolaires sont accessibles sur <http://map.e-sidoc.fr/home/> et ceux de l'enseignement agricole le sont sur http://renadocagri.fr/index.php?lvl=cmspage&pageid=6&id_rubrique=124

Par ailleurs, vous pouvez vous abonner au fil twitter https://twitter.com/renadoc_infodoc

► **Le CdR** est un espace ouvert de formation permettant aux établissements de l'enseignement agricole de s'adapter aux évolutions des publics et des formations. Ils ont pour objet d'individualiser la formation, diversifier les activités d'apprentissage, développer l'autonomie des apprenants, participer au développement local.

Consulter : <http://www.chlorofil.fr/cdr>



Vous trouverez des ressources pédagogiques : manuels scolaires, ouvrages pédagogiques, périodiques, ressources numériques (CD audio, DVD, fichiers numériques, liens vers des sites Internet...) ainsi que des informations officielles (bulletin officiel du ministère chargé de l'agriculture, notes de service, circulaires ainsi que l'Actu.doc, le bulletin de veille documentaire hebdomadaire de la DGER <http://www.chlorofil.fr/ressources-et-pratiques-educatives/actudoc.html>) qui sont accessibles dans le catalogue des ressources documentaires et informationnelles de l'établissement.

Plus qu'une messagerie, Melagri (First Class) propose notamment des conférences thématiques

Après avoir pris connaissance de la charte d'utilisation de Melagri First Class accessible dans la rubrique **Infos messagerie** puis **Charte d'utilisation Melagri**, vous pouvez consulter vos courriels, accéder à des conférences, des espaces de travail en ligne (Workspaces), gérer vos favoris ou signets, gérer votre agenda, etc.

Consulter : <http://support.eduter-cnerta.fr/supportfirstclass.html>

Il s'agit de conférences : enseignants/disciplines (exemples de progressions pédagogiques, de séquences pédagogiques, d'évaluation...), entre disciplines, réseaux/groupes transverses, recherches-actions dispositifs, institutionnelles, formations, associations, etc., afin de mutualiser des ressources.

Après avoir renseigné votre carte de visite dans la messagerie Melagri, vous pourrez demander aux modérateurs des conférences de vous inscrire. La liste des conférences est accessible dans Melagri dans la rubrique Infos messagerie puis Liste des confs.

Consulter : <https://mail.educagri.fr/login>

Educagri éditions : des ressources au service de l'enseignement agricole

La maison d'édition de l'enseignement agricole a pour mission d'éditer, de produire et de diffuser des ressources éducatives plurimédia (livres imprimés et numériques, vidéos, cédéroms, ressources en ligne -Educagrinet-, simulateur pédagogique...) à destination des différents publics de l'enseignement agricole : apprentis, élèves, étudiants, enseignants, formateurs, cadres, partenaires des établissements. Cette mission lui a été confiée par la DGER.

Educagri éditions propose des ressources dans des domaines divers : agroéquipement, agronomie, agriculture bio, alimentation, agroalimentaire, aménagement, aquaculture, pêche, économie, gestion, éducation socio-culturelle, environnement, forêt, bois, français, histoire-géographie, citoyenneté, horticulture, arboriculture, langues vivantes, mathématiques, physique, chimie, techniques commerciales, vie en milieu rural, viticulture, œnologie, zootechnie, élevage, information-documentation, technologies de l'informatique et du multimédia etc.

Consulter : www.editions.educagri.fr

Pour les ressources numériques en ligne :

Consulter : <http://educagrinet.educagri.fr/>

Ressources numériques dans les établissements

Le projet innovant ACOUSTICE - accompagnement ouvert à l'usage des TICE - proposé par la DGER avec l'appui des DRTIC, Délégués Régionaux aux Technologies de l'Information et de la Communication, et de l'inspection de l'enseignement agricole encourage une dynamique autour des usages du numérique éducatif dans les établissements d'enseignement. Il consiste en un plan de formation et d'échanges de pratiques à destination des enseignants/ formateurs, qui prend en compte les questions didactiques et pédagogiques plutôt que les approches orientées sur les outils. Il propose également des cours ouverts et des tutoriels concis sur des thématiques liées au numérique éducatif.

Pour accéder à certaines ressources, vous devez vous connecter avec vos identifiants Melagri First Class puis compléter votre profil.

Consulter : <http://acoustice.educagri.fr/>

Pour connaître les ressources numériques disponibles dans votre établissement sur le réseau pédagogique, sur l'espace numérique de travail, vous pouvez vous adresser aux professeurs de technologies de l'informatique et du multimédia ou aux professeurs-documentalistes. Les commissions TIM et CDI permettent d'examiner les propositions d'équipement comme les outils et des services qui sont proposés par Eduter aux établissements leur permettant de bénéficier d'accords tarifaires.

Consulter : <http://www.eduter.fr/services/>

Exemple : les ressources pour enseigner les systèmes d'information géographique **SIGEA**.

Consulter : <http://sigea.educagri.fr/>

POLLEN

Dans le cadre de la relance de l'innovation pédagogique souhaitée par la DGER, le site en faveur du partage des innovations pédagogiques de l'enseignement agricole, recense, quelle que soit la thématique, les actions pédagogiques innovantes initiées par les établissements publics et privés de l'enseignement agricole.

Consulter : <http://pollen.chlorofil.fr/>

Ped@goTICEA

Dans le cadre du Dispositif National d'Appui (DNA), Eduter-Ingénierie a été missionné pour accompagner les usages pédagogiques du numérique dans les établissements de l'enseignement agricole ; un volet de cette action a porté sur le repérage et la valorisation des pratiques des enseignants et formateurs.

Consulter : <http://www.chlorofil.fr/ressources-et-pratiques-educatives/enseigner-eduquer-et-former/pedgoticea.html>

Ressources éducatives de formation à distance

Eduter-CNPR met à disposition des établissements, pour le compte des enseignants et formateurs, une partie de son fonds de ressources éducatives de formation à distance.

Consulter : <http://eduter-cnpr.fr/commander/ressources-pour-les-etablissements-mado.html>

Découvrir d'autres ressources pédagogiques

Outre les sites de référence pour l'enseignement agricole www.chlorofil.fr et www.educagri.fr et les conférences thématiques consultables via Melagri (First Class) <https://mail.educagri.fr/Login>, d'autres ressources sont accessibles.

Le site du ministère de l'Éducation nationale

C'est la source d'information pour retrouver la liste des académies, des universités, les bulletins officiels, les programmes...

Consulter : <http://www.education.gouv.fr/>

Le site de l'École Supérieure de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESEN)

L'ESEN est chargée de la conception, du pilotage et de la mise en œuvre de la formation des personnels d'encadrement pédagogiques et administratifs, des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des personnels des bibliothèques du ministère chargé de l'éducation nationale et du ministère chargé de l'enseignement supérieur, à l'exception de ceux gérés par le service de l'action administrative et de la modernisation. Elle concourt à des actions de réflexions et d'échanges sur le système français d'enseignement et de formation.

Consulter : <http://www.esen.education.fr/>

Les services de formation et d'information du ministère de l'Éducation nationale

► M@gistere

C'est une plateforme nationale de parcours de formation à distance sur différentes thématiques. L'authentification unique se fait avec l'adresse educagri.fr en cliquant sur Connexion (partie violette « Je suis enseignant ou étudiant d'un établissement dépendant de l'enseignement supérieur ») puis en sélectionnant le guichet : SUPIDP – [educagri](http://educagri.fr).

Consulter : <https://magistere.education.fr/>

► Eduscol

Le site Eduscol propose des ressources spécifiques à l'Éducation nationale sur le socle commun, le lycée et la formation professionnelle, la personnalisation des parcours, la formation des enseignants, les établissements et la vie scolaire, l'innovation et l'expérimentation, le numérique éducatif, l'ouverture internationale (Europe et monde).

Attention, les exemples de séquences pédagogiques correspondent aux programmes de l'Éducation nationale par disciplines, qui peuvent être différents de ceux de l'enseignement agricole.

Consulter : www.eduscol.education.fr



- Ressources disciplinaires proposées par l'Éducation nationale :
Consulter : <http://eduscol.education.fr/cid56924/tous-les-sites-disciplinaires.html>
- Les Edu'Bases, des usages répertoriés pour les enseignants de l'Éducation nationale
Animés au niveau national, les réseaux disciplinaires académiques mettent à la disposition de tous des documents, des contributions d'enseignants, des séquences pédagogiques, des idées de démarches, etc.
On y accède par une requête sur les banques de données de pratiques mutualisées.
Consulter : <http://eduscol.education.fr/cid57544/edu-base-une-banque-nationale-de-scenarios-pedagogiques.html>
- Internet responsable. Consulter : <http://eduscol.education.fr/internet-responsable/>
- EDUCNUM
La CNIL en partenariat avec l'Éducation nationale propose une éducation au numérique pour tous.
Consulter : <http://www.educnum.fr/>
- Expérithèque
Bibliothèque nationale des innovations et expérimentations pédagogiques engagées dans les écoles et établissements d'enseignement scolaire. Les informations concernent des innovations et expérimentations qui ont été réalisées dans les classes et qui peuvent être terminées ou toujours en cours.
Consulter : <http://eduscol.education.fr/cid57491/experitheque-bibliotheque-nationale-des-innovations.html>

► Educasources

Ce site permet d'accéder à des sources d'information électronique (banque de données, catalogues, corpus de textes, collections d'images...), en ligne ou hors ligne, repérées pour leur intérêt dans la préparation d'un cours.

Consulter : www.educasources.education.fr/

► Eduthèque

Ce portail est construit pour les enseignants et rassemble des ressources pédagogiques s'appuyant sur des grands établissements publics à caractère culturel et scientifique. Ce service s'inscrit dans la stratégie globale du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche pour faire entrer l'École dans l'ère du numérique.

Grâce à une authentification unique sur le portail Éduthèque avec une adresse educagri.fr, cneap.fr ou mfr.asso.fr, les enseignants accèdent à une page dédiée sur les sites des partenaires. Les ressources en ligne, téléchargeables pour une large partie, sont utilisables selon les Conditions Générales d'Utilisation (CGU) pour la construction de documents dans le cadre des activités d'enseignement, notamment, à terme, via les espaces numériques de travail.

Consulter : <http://www.edutheque.fr/accueil.html>

► Kiosque numérique

Dans le cadre de l'éducation aux médias et à l'information (EMI), cette plateforme numérique permet l'accès gratuit à la presse dans un établissement.

Consulter : www.lirelactu.fr/

► Banques de ressources numériques pour l'École cycle 4 BRNE

Ce sont des contenus et services associés couvrant notamment le cycle 4 pour cinq enseignements disciplinaires : Français, Mathématiques, Histoire Géographie, Sciences, Langues vivantes étrangères (anglais, allemand 4) et comportant des aides en ligne pour faciliter leur prise en main. Ils sont libres de droits et gratuitement mis à disposition pour l'ensemble des enseignants et des élèves du cycle 4 à partir de la rentrée 2016 pour une utilisation et une réutilisation dans le cadre pédagogique sur une durée

de trois ans (avec reconduction possible). Ils peuvent être mobilisés à travers de multiples contextes d'utilisation en ligne ou hors ligne et sur tout type de supports : ordinateurs, tablettes tactiles, tableaux numériques interactifs...

Consulter : <http://ecolenumerique.education.gouv.fr/brne/>

■ Le réseau de création et d'accompagnement pédagogiques CANOPÉ

Placé sous tutelle du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le réseau Canopé édite des ressources pédagogiques transmédias (imprimées, numériques, mobiles, TV), répondant aux besoins de la communauté éducative. À la fois librairies, médiathèques, espaces de formation, d'expérimentations et d'animations, les ateliers Canopé sont des lieux de proximité proposant de multiples fonctionnalités et offres de service.

Consulter : <https://www.reseau-canope.fr/>

▶ Carte des ressources culturelles locales

La base nationale des ressources culturelles locales recense précisément des lieux, organismes ou personnes-ressources accessibles aux enseignants et aux élèves, dans les domaines « arts et culture ». Chacune des fiches disponibles dans la base contient les informations permettant aux enseignants de rentrer en contact avec la personne ou la structure repérée. Cette base nationale est alimentée par les membres du réseau CANOPÉ, en liaison avec les délégués académiques à l'éducation artistique et l'action culturelle (DAAC) et les directions régionales aux affaires culturelles (DRAC).

Consulter : www.cndp.fr/carte-des-ressources/rclvisu/CNDPconsult.asp

■ Sites des régions académiques, académies et services départementaux et les sites du réseau national des ESPE

Ils proposent des ressources pédagogiques et éducatives variées.

Consulter : <http://www.education.gouv.fr/cid3/les-regions-academiques-academies-et-services-departementaux-de-l-education-nationale.html>

Réseau national des ESPE, **consulter** : <http://www.reseau-espe.fr/>

Pour aller plus loin

Institut français de l'éducation (IFE)

L'IFE est une structure nationale de recherche, de formation et de médiation des savoirs en matière d'éducation, fondée sur une interaction permanente avec les communautés éducatives, grâce au recrutement de professeurs détachés et de professeurs associés.

Consulter : <http://ife.ens-lyon.fr/ife>

Les trois lieux d'éducation associés de l'enseignement agricole (Académie : agriculture) : http://ife.ens-lyon.fr/lea/le-reseau/les-differents-lea/annuaire_lea

NéoPass@ction

Cette plateforme en ligne veut offrir des ressources réalisées à partir de travaux de recherche fondés sur l'observation du travail réel des enseignants.

Pour accéder à cette plateforme, vous devez envoyer un courriel en utilisant votre adresse @educagri.fr au responsable du site, M. Picard.

Elle propose des situations de classe, commentées ou analysées par des enseignants débutants, des expérimentés et des chercheurs.

La rubrique « Formation » propose des outils de formation complémentaires pour les enseignants et pour les formateurs, et la rubrique « Ressources » de nombreux documents pour aller plus loin dans la compréhension du travail enseignant

Consulter : <http://neo.ens-lyon.fr/neo>

3

5

Conduire et animer des formations professionnelles continues et d'apprentissage

Définir et adapter une formation
Objectifs, contenus et modalités

fiche **20**

Accueillir, orienter, positionner et accompagner
les personnes dans leur projet de formation

fiche **21**

Mettre en œuvre et animer une formation

fiche **22**

Réguler, accompagner et évaluer

fiche **23**

Participer à la coordination, à la gestion
et au suivi administratif des formations

fiche **24**

Définir et adapter une formation

Objectifs, contenus, modalités

Les **formations diplômantes** (CAPa, BPA, Bac pro, BP, BTSa) ou certifiantes (certificats de spécialisation, CS) préparées dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de l'apprentissage (FPCA) **sont définies par un référentiel** annexé à l'arrêté de création du diplôme. Pour les diplômes renouvelés récemment, le référentiel de diplôme comprend deux documents distincts et complémentaires : le **référentiel professionnel**, où sont notamment décrites les activités des emplois auxquels prépare la formation, et le **référentiel de certification** qui indique les capacités attestées par le diplôme et les modalités d'évaluation permettant sa délivrance.

De nombreux diplômes accessibles en FPCA sont organisés et délivrés en Unités Capitalisables (UC). D'autres sont évalués selon la modalité des Contrôles en Cours de Formation (CCF). Dans tous les cas, le centre de formation adapte la formation au contexte local et définit son propre dispositif pédagogique ⁽¹⁾ qu'il soumet à l'autorité académique en vue d'être habilité à mettre en œuvre des évaluations en cours de formation (modalités UC ou CCF). C'est la procédure dite d'habilitation ⁽²⁾.

En effet le référentiel de diplôme confie aux centres des espaces d'autonomie importants : définition de modules locaux, répartition des temps de formation entre modules ou disciplines... Il appartient au centre de construire un dispositif adapté, en tenant compte du contexte professionnel local (activités des entreprises, systèmes de production...) et du public visé (projets professionnels...). Les professionnels doivent être impliqués dans cette réflexion (explicitation du contexte professionnel, possibilités d'implication des entreprises dans la formation...). Le dossier qui sera transmis à la DRAAF en amont de la formation, en vue de l'obtention de l'habilitation, présentera l'organisation envisagée pour la formation en centre et les périodes de formation en entreprise.

C'est en fonction d'une adaptation du référentiel professionnel, compte tenu du contexte local, que seront précisés les objectifs de certains modules ou UC « nationaux » et que seront construits ceux de modules ou d'UC d'adaptation : MIL pour le BTSa, UCARE pour les CAPa, BPA, BP et BTSa délivrés selon la modalité des UC. Dans le cas d'une formation répondant à une demande particulière d'entreprises ou d'organismes paritaires (VIVEA, FAFSEA...), c'est aussi à partir de la description des activités correspondantes que pourront être formulés les objectifs les plus adaptés.

Que ce soit en formation continue ou en apprentissage, les **formations en alternance** (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation...) **font intervenir un autre lieu de formation : l'entreprise** où le jeune ou l'adulte sont encadrés par un tuteur ou par un maître d'apprentissage. Le rôle formateur de l'entreprise est particulièrement important dans le cas des formations par alternance (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation...). S'agissant de l'apprentissage, le Code du travail précise que le CFA « complète la formation reçue en entreprise » (art L6231-1). Très souvent, la mise en place de ce type de formations nécessite de **former au préalable les tuteurs ou les maîtres d'apprentissage** à leurs fonctions particulières. Il faut également organiser et articuler les périodes de formation en centre et en entreprise afin de mettre en place une véritable pédagogie de l'alternance.

(1) Ruban pédagogique, heures de formation consacrées aux différents enseignements, organisation de l'alternance le cas échéant.

(2) Note de service DGER/SDPFE/2014-109 du 13/02/2014.



Accueillir, orienter, positionner et accompagner les personnes dans leur projet de formation

L'accueil constitue une phase essentielle du parcours de formation ; le premier contact avec le centre de formation sera souvent déterminant pour sa réussite. Pour réaliser cet accueil, il est impératif de disposer d'une **information complète** sur l'offre de formation du centre et ses modalités, mais aussi, plus généralement, sur ce qui peut être proposé par l'appareil de formation continue et d'apprentissage agricoles en fonction des caractéristiques, des contraintes et des projets des candidats. En effet, dans un certain nombre de cas, l'accueil conduira à **proposer une orientation plus adaptée** que celle initialement envisagée. L'accueil permettra aussi de recueillir des informations sur le candidat, en particulier en ce qui concerne son parcours antérieur, ses motivations et son projet. Souvent, ce sera l'occasion pour le candidat de **préciser son projet professionnel et son projet de formation**.

Fréquemment, la phase d'accueil-orientation sera suivie d'**un positionnement** afin, d'une part, de vérifier que le candidat maîtrise les prérequis nécessaires pour suivre la formation avec de bonnes chances de succès et, d'autre part, de reconnaître et, le cas échéant, de valider ses pré-acquis.

En fonction des informations recueillies lors de l'accueil et des résultats du positionnement, **un parcours individualisé de formation** sera proposé au candidat : dates d'entrée et de sortie adaptées, rythme particulier (temps plein, temps partiel), activités d'apprentissage spécifiques (séquences de soutien pour les publics en difficulté, autoformation en centre de ressources ou à domicile...), durée individualisée en fonction des acquis reconnus ou validés à l'entrée, MIL ou UCARE en rapport avec le projet professionnel... Ce parcours individualisé de formation sera formalisé par un contrat de formation individualisée, cosigné par le centre de formation et le candidat et, le cas échéant, par l'entreprise (formation dans le cadre du plan de formation et formation en alternance notamment).

Au-delà de la prestation qu'ils apportent en matière de formation, les centres de formation ont un rôle de plus en plus affirmé à remplir concernant l'accompagnement des apprenants : recherche d'un lieu de stage ou d'une entreprise d'accueil de l'apprenti, démarches en vue de l'obtention d'un financement... À cet égard, les missions des CFA ont été élargies en 2014. Ils doivent notamment assister les apprentis dans la recherche d'un employeur et, en lien avec le service public de l'emploi, les accompagner pour résoudre les difficultés d'ordre social ou matériel qu'ils rencontrent.



Mettre en œuvre et animer une formation

En formation continue comme en apprentissage, **les objectifs visés et les publics sont spécifiques**. Les caractéristiques particulières des différents publics (jeunes à la recherche de nouvelles modalités de formation, parfois en situation d'échec scolaire ; adultes ayant déjà une expérience professionnelle dans le secteur concerné ou dans un autre secteur, demandeurs d'emploi...) doivent être prises en compte.

Pour les dispositifs de formation continue et d'apprentissage, les centres de formation ont en effet la responsabilité d'organiser la formation en fonction de leur contexte et des publics accueillis. Les référentiels de formation, lorsqu'ils existent (les diplômes proposés uniquement par UC ne comportent pas de référentiels de formation) sont des repères utiles mais qui ne s'imposent pas aux équipes FPCA. Ainsi, compte tenu de ces caractéristiques, des objectifs visés et des moyens matériels et humains dont dispose le centre de formation, **des progressions pédagogiques, des situations d'apprentissage et des méthodes pédagogiques adaptées** seront choisies et mises en œuvre. Le formateur devra organiser la formation dont il a la charge en **séquences de formation** articulées entre elles et avec celles des autres membres de l'équipe pédagogique.

En ce qui concerne les formations en alternance, il y a lieu de spécifier la participation de l'entreprise à l'atteinte des différents objectifs du référentiel et d'articuler les séquences de formation en centre et en entreprise. Des documents de liaison centre/entreprise permettent de suivre la progression du stagiaire ou de l'apprenti en entreprise, de valoriser les apprentissages réalisés et les informations recueillies en entreprise dans le cadre de la formation en centre (et réciproquement).

Le développement des technologies de l'information et de la communication permet aux formateurs de **disposer ou de créer des ressources éducatives** diversifiées qui pourront être utilisées dans le cadre de séquences de formation collectives ou individualisées. L'hétérogénéité grandissante des publics, particulièrement en formation continue, impose de répondre à des demandes de formation variées qui concernent un petit nombre de personnes et aux besoins spécifiques de certains apprenants dont les acquis sont reconnus ou validés à l'entrée en formation : **l'autoformation accompagnée en centre de ressources** utilisant des ressources éducatives diversifiées et **les formations ouvertes et à distance** (FOAD) en réseau peuvent constituer une réponse.



Réguler, accompagner et évaluer

L'évaluation formative est un élément essentiel de régulation des apprentissages ; elle permet de repérer les éventuelles difficultés des apprenants et d'adapter les activités d'apprentissage et les parcours de formation en conséquence. En ce sens, elle fait partie intégrante du **suivi individualisé et de l'accompagnement des stagiaires et des apprentis**. Ce suivi et cet accompagnement débutent dès l'accueil. Ils concernent l'ensemble des phases du parcours, y compris, le cas échéant, les périodes en entreprise. Ils se poursuivent à l'issue de la formation dans le cadre de la mission d'insertion des établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle agricoles. Le suivi et l'accompagnement sont généralement effectués par un formateur référent qui, pour ce faire, utilise des documents à renseigner avec et/ou par l'apprenant au fur et à mesure de son parcours de formation (livret de suivi, dossier de positionnement en formation professionnelle, portfolio...).

Les évaluations certificatives (UC ou CCF) sont des épreuves d'examen auxquelles s'appliquent, de ce fait, les dispositions générales des examens (conditions de déroulement, sanction en cas de fraude, stockage des documents, etc.).

Que ce soit en formation continue ou en apprentissage, de nombreuses formations sont certifiées en unités capitalisables (UC).

Les UC constitutives d'un diplôme ou d'un certificat peuvent être acquises de manière indépendante les unes des autres. L'évaluation organisée en vue de leur délivrance, appelée évaluation certificative, a pour objet de vérifier que les capacités visées sont atteintes. Les situations d'évaluation, qui peuvent intervenir avant, pendant ou à l'issue de la formation, sont encadrées par le référentiel de certification du diplôme qui formule un ensemble de prescriptions

pour l'évaluation qui s'imposent au centre (« évaluation basée sur l'étude de l'entreprise... », « évaluation en situation professionnelle... ») et, le cas échéant, par un « document complémentaire du référentiel ». S'agissant des diplômes par UC rénovés récemment, le document complémentaire précise les points sur lesquels l'évaluation peut porter et les attendus. Le jury désigné par l'autorité académique a notamment pour mission de valider et contrôler les évaluations mises en œuvre par le centre. En effet, l'évaluation certificative est conduite par le centre habilité sous le contrôle d'un jury qui agréé le plan d'évaluation et les situations d'évaluation proposées par l'équipe pédagogique, préalablement à leur mise en œuvre, et en valide les résultats. Plus généralement, il veille au bon déroulement de l'évaluation conformément aux dispositions en vigueur.

Des situations d'évaluation critériées sont aussi utilisées pour l'évaluation des prérequis, pour l'évaluation formative et pour le contrôle en cours de formation (CCF) dans le cadre des formations modulaires. Les modalités de contrôle exercées par le jury sont alors identiques à celles qui s'appliquent en formation scolaire (validation du plan d'évaluation, contrôle a posteriori).

Les formateurs sont très directement concernés par les évaluations certificatives (CCF ou UC), en tant que membres de l'équipe pédagogique d'un centre habilité, et aussi, fréquemment, en tant que membres d'un jury UC.



Participer à la coordination, à la gestion et au suivi administratif des formations

Les textes législatifs et réglementaires concernant l'apprentissage et la formation continue font partie du droit du travail. La sixième partie du Code du travail (« La formation professionnelle tout au long de la vie ») présente les dispositions spécifiques à l'apprentissage (livre 2) et à la formation professionnelle continue (livre 3). Ces textes sont complexes et évoluent constamment pour introduire des formules et modalités adaptées aux différents bénéficiaires (salariés, demandeurs d'emploi) et aux politiques conduites.

Les contrats d'apprentissage sont des contrats de travail de type particulier : les apprentis sont salariés et rémunérés par l'employeur selon un barème minimal (25 à 78 % du SMIC) tenant compte de l'ancienneté du contrat, et de l'âge du salarié (16 à 25 ans). Leur formation est confiée à un CFA dans le cadre d'une convention pluriannuelle avec le Conseil régional. Les périodes passées au centre de formation complètent la formation reçue en entreprise. Un CFA peut intervenir sur différents sites de formation et s'appuyer sur des établissements (éventuellement des CFPPA) partenaires. Les formations par apprentissage sont financées essentiellement par la taxe d'apprentissage et les subventions de fonctionnement versées aux CFA par les Conseils régionaux avec lesquels les CFA sont conventionnés.

En formation continue, les stagiaires ont soit **le statut de stagiaire de la formation professionnelle continue**, soit le statut de salarié (congé individuel de formation, plan de formation, contrat de professionnalisation) ; ils sont le plus souvent rémunérés (par l'État, le Conseil régional, Pôle Emploi, l'employeur ou encore un organisme paritaire collecteur agréé).

Suite aux lois de décentralisation de 1982 et 1983, aux évolutions législatives intervenues au fil des années et notamment à la loi du 5 mars 2014, les Conseils régionaux sont désormais chefs de file en matière de formation et d'orientation professionnelles. Dans chaque région, un comité réunissant la Région, l'État et les partenaires sociaux (CREFOP) a été mis en place. Lieu de concertation, ce comité doit permettre l'émergence d'une stratégie régionale de développement de l'alternance et de la formation professionnelle partagée par l'ensemble des acteurs.

Les CFPPA peuvent intervenir dans de nombreux domaines : formations diplômantes (notamment pour les personnes en recherche d'emploi ou en réorientation professionnelle), formations destinées aux actifs (formations longues ou formations courtes ciblées sur des objectifs précis), actions liées aux programmes d'insertion, actions d'accompagnement (orientation professionnelle, porteurs de projets, VAE...). Le financement de la formation dépend du type d'action et du public. Selon les cas, de nombreuses structures peuvent intervenir : Conseil régional, Pôle Emploi, organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)



qui collectent les contributions obligatoires des entreprises, ou des administrations employeuses (notamment dans le cadre de leur plan de formation). Le Compte Personnel de Formation (CPF), qui a remplacé le Droit Individuel à la Formation (DIF) depuis janvier 2015, peut être mobilisé par son détenteur pour financer une formation (les actions doivent être reconnues éligibles). Des particuliers peuvent également s'inscrire à une formation et la financer par leurs propres moyens.

Les actions de formation que les financeurs prévoient d'accompagner font le plus souvent l'objet d'une mise en concurrence des organismes de formation, au travers d'appels à projets. L'activité des CFPPA est soumise à l'obtention de tels marchés. À cette fin, le centre est amené à réaliser un travail d'ingénierie important et à déposer des projets décrivant précisément les actions qu'il propose. Les actions de formation pour lesquelles le CFPPA est retenu font l'objet de **conventions avec les financeurs**. Les équipes étant de taille réduite, il est fréquent que les formateurs participent à l'étude des projets, au montage des dossiers de réponse aux appels à projets, au suivi administratif et financier des conventions pour les actions qu'ils coordonnent. De la même manière, ils sont souvent associés au suivi administratif des stagiaires et/ou des apprentis, en particulier de ceux dont ils sont les référents.

La réussite d'un centre de formation et la qualité de ses prestations supposent **un fonctionnement en équipe et en réseaux**, internes et externes à l'appareil public de formation professionnelle continue et d'apprentissage agricoles. L'intégration au sein de l'équipe pédagogique et du ou des réseaux du centre de formation constitue un facteur déterminant d'une insertion professionnelle durable des nouveaux contractuels.