

Le projet d'établissement

Elaborer un projet d'établissement
Une démarche collective qui produit du sens
Outils, méthodes, compétences

Formation des cadres – Prise de fonction – Ann SELLARS et Sylvie PETITJEAN – Mai 2021

INSTITUT NATIONAL SUPÉRIEUR DES SCIENCES AGRONOMIQUES, DE L'ALIMENTATION ET DE L'ENVIRONNEMENT

PLAN DE L'INTERVENTION

- Les constats
- Comment faire?
- Des questions préalables à se poser en équipe de direction
- Les liens entre PE et les autres projets
- Les étapes incontournables d'une démarche participative
- La gouvernance
- La démarche et des outils
 - Construire le socle commun
 - Faire un diagnostic ciblé
 - Problématiser
 - Formaliser
 - Organiser le suivi

Le projet d'établissement dans, pour et avec l'établissement...

Partir collectivement des problèmes pour construire le projet, avant de se projeter dans les solutions et les axes d'amélioration....

....mais les outils sont **souvent très analytiques**; on trouve peu d'outils pour *stimuler la créativité et la co-construction de scénarios de transformation*

...donc comment faire ?



Quelles questions se poser en tant qu'équipe de direction avant de se lancer ?

Quels modes de gouvernance du projet ?

Quelles sont nos représentations/conceptions initiales ?

Quels liens entre le PE et d'autres démarches et projets transversaux présents dans l'EPLEFPA?

Quel lien entre projet d'établissement et projets de centres?

...?



Quels modes de gouvernance du projet ?

- Quel pas de temps?
- Comment associer les acteurs ?
- Quel rôle pour l'équipe de direction / du directeur de l'EPLEFPA?
- Quelles instances de pilotage du projet sont à prévoir?
 - Un comité de pilotage (articulation avec les conseils, dont le CA)
 - Un animateur de projet / une équipe projet
 - Des groupes de travail
 - Qui va écrire le projet ?
 - Quel degré de participation des acteurs ?



En tant qu'équipe de direction, gouverner efficacement c'est aussi questionner régulièrement la qualité et la pertinence des productions issues du travail collectif

Quelles sont nos représentations/conceptions initiales ?

Quelle conception ont les membres de **l'équipe de direction** ...

- du projet d'établissement ?
- de la stratégie pédagogique et éducative?
- de la gouvernance?
- des différents métiers/fonctions ?
- du mode de gestion social des problèmes?

... pour identifier et travailler les conceptions qui feraient obstacle au travail collectif avant de lancer les travaux avec les personnels

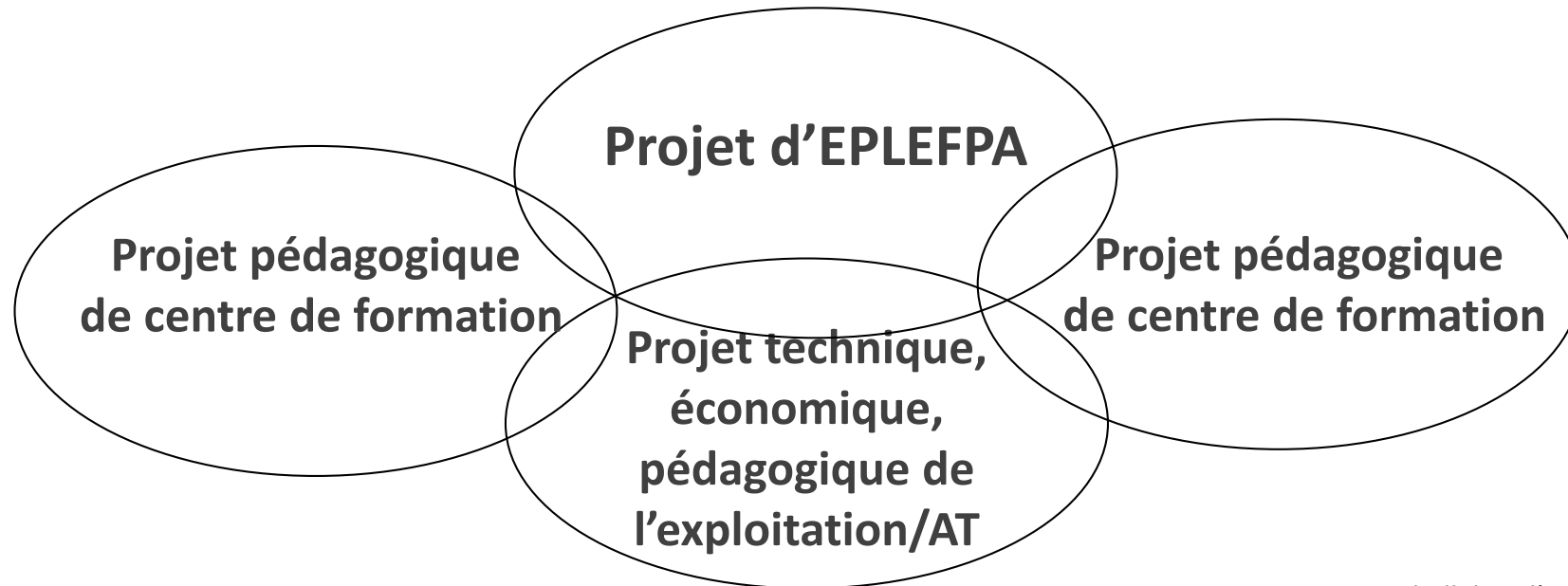


Quels liens entre le PE et d'autres démarches et projets transversaux présents dans l'EPLEFPA?

- Projet d'animation et de développement culturel
- Projet vie scolaire / projet éducatif
- EPA2 et transition agro-écologique
- Ancrochage
- Développement du numérique éducatif
- Lutte et prévention contre les violences et discriminations
- ...



Quel lien entre projet d'établissement et projets de centres?



*Eric Marshall dans l'EPL de L'EA :
diagnostic et projet d'établissement – mars 2012*

On court vers l'unité tout en gardant nos spécificités

Le PE n'est pas ce qui font les centres tout le temps mais ce qui les **fedère**

Un projet de centre peut contenir des **actions différentes** en fonction de son propre contexte mais rien **ne doit aller contre ce qui fedère**

La démarche présentée ici n'est pas normative car il faut:

- prendre en compte le contexte de l'établissement
- s'adapter en fonction de l'historique et du vécu
- identifier les marges d'autonomie de l'établissement
- intégrer le principe de réalité
- prendre en compte sa propre personnalité en tant que membre de l'équipe de direction
- se mettre d'accord en équipe de direction sur le style de gouvernance à privilégier
- ...

Les 11 étapes incontournables d'une démarche participative dans une visée de co-construction avec la communauté éducative

- Organiser la **gouvernance** du projet
- Organiser le **lancement** des travaux sur le nouveau projet
- Travailler **collectivement** sur les **représentations** de certaines notions
- Identifier les **enjeux/ les défis**
- Partager les **valeurs** professionnelles
- Construire une **vision d'avenir** négociée
- Procéder à un **diagnostic** adapté qui cible les questions qui se posent
- **Problématiser** ces questions collectivement
- Associer **divers acteurs** à la rédaction des fiches actions
- **Rédiger une version « 4 pages »**
- Organiser un évènement pour **marquer la fin** des travaux, planifier le suivi

1^{ère} Etape : Organiser la gouvernance du projet

Pourquoi?

- Déterminer le type d'interaction entre les différentes composantes de la démarche
- Construire des liens entre les différentes fonctions du projet (direction, pilotage, animation)

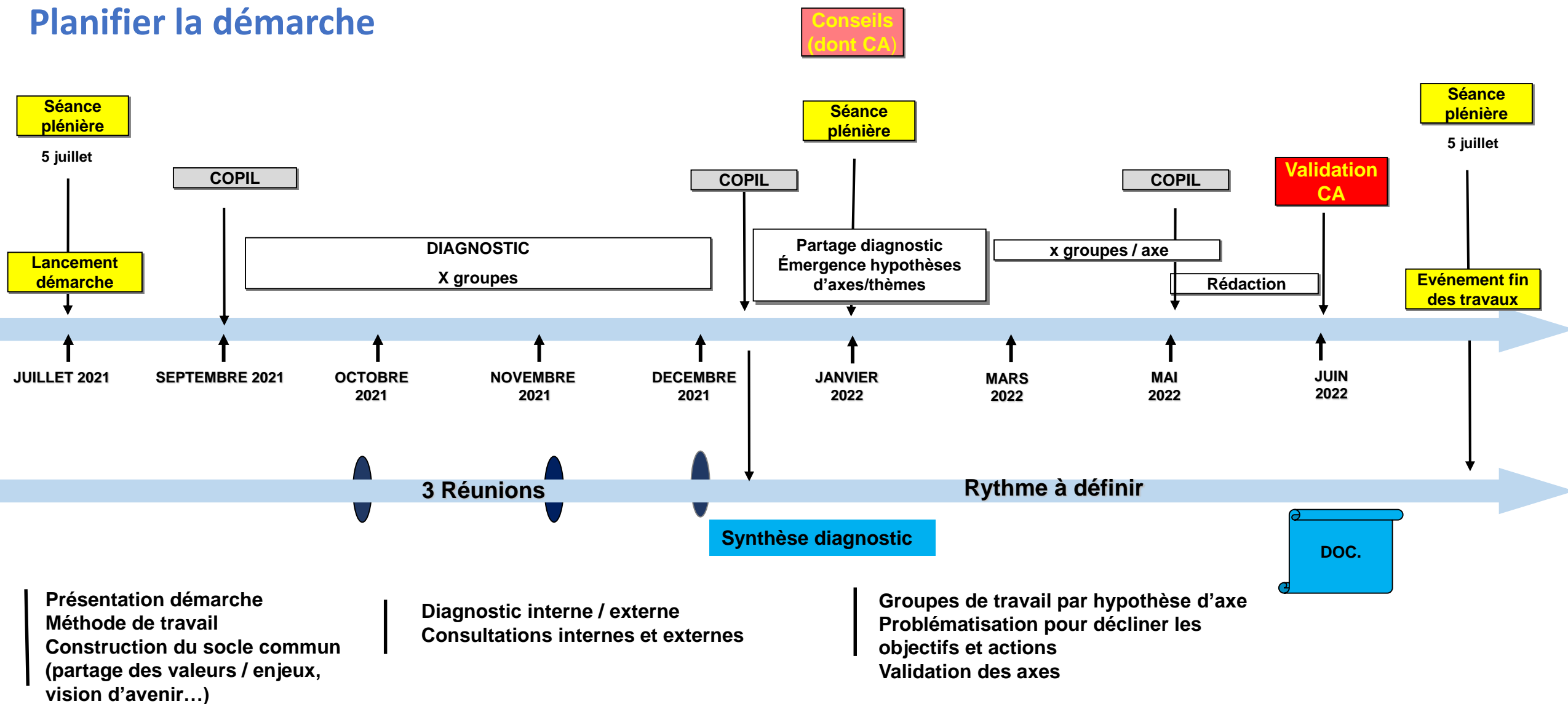
Comment?

- Missionner les personnes sur les différentes instances de pilotage (*cf. outil 1_lettre de mission*)
- Favoriser l'expression de tous dans au moins 1 ou 2 réunions plénières et avec des outils d'animation adaptés

Points de vigilance

- Posture et place de la direction
- Etablir les lettres de mission
- Organiser les temps de partage
- Valider ensemble les étapes clés du projet (vision d'avenir autour des enjeux et valeurs , diagnostic, axes stratégiques...)
- Communiquer à toutes les étapes de la démarche

Planifier la démarche



2^{ème} Etape : Organiser le lancement des travaux sur le nouveau projet

Pourquoi?

- Expliquer les raisons de la démarche à l'ensemble de la communauté éducative
- Présenter l'esprit et les étapes de la démarche

Comment?

- Inviter tous les personnels à un moment de convivialité
- Banaliser une journée entière si on veut profiter pour travailler ensemble p.ex. sur le socle commun
- Se faire accompagner le cas échéant

Points de vigilance

- La solidarité de l'équipe de direction (ce qui implique d'avoir travaillé en amont sur les représentations, les enjeux et les valeurs)
- Les personnels ne doivent pas percevoir le projet comme étant celui de la direction
- Le choix du moment; les personnels ne doivent pas être préoccupés par d'autres aspects du quotidien (p.ex. les EDT lors de la réunion de pré-rentree)

3^{ème} étape : Travailler collectivement sur les représentations de certaines notions

Pourquoi?

- Permettre l'expression de ces conceptions et pouvoir en débattre
- Eviter les malentendus, lever les obstacles au dialogue

Comment?

- Lors d'une journée banalisée pour tous les personnels
- En amont de cette journée en équipe de direction.
- Technique des post-it pour permettre à chacun de s'exprimer individuellement ou en petits groupes
- Débat puis synthèse. Formalisation (cf.

2 Représentations EPLEFPA PE)

Points de vigilance

- S'assurer que toutes les catégories de personnel puissent participer (équipes pédagogique et éducatives, équipes de restauration, entretien et maintenance ...)
- Exercice à mener au début de la démarche
- Lors d'une première journée de travail, il peut-être suffisant d'interroger les personnels surtout sur leurs conceptions d'un projet d'établissement (ce que c'est et ce que ce n'est pas)
- Ne négliger pas la transparence; montrer aussi les représentations de l'équipe de direction

4^{ème} étape : Identifier les enjeux/les défis

Pourquoi?

- Définir les priorités dans l'élaboration de la stratégie
- Eviter de disperser les énergies inutilement

Comment?

- Par un brainstorming puis classement des propositions par famille d'enjeux (identitaires, pédagogiques, économiques, territoriaux, de gestion...) (cf. *outil 3_Défis EPL X*)
- Pondération des enjeux par vote (cf. *outil 4_animation « analyse de risques »*)

Points de vigilance

- Le brainstorming en équipe de direction à faire plutôt au début de la démarche mais les enjeux seront aussi confirmés par le diagnostic (démarche itérative)
- Parfois plus facile de parler de « défis » ou encore en termes de « risques pour l'EPLEFPA si on ne fait rien »
- La question des enjeux peut être abordée différemment avec les personnels (p.ex. lors d'une séance d'animation autour du blason de l'EPLEFPA, ou dans les groupes de travail thématiques...)

5^{ème} étape : Partager les valeurs professionnelles

Pourquoi?

- Donner de la lisibilité et cohérence au projet
- Transcender les intérêts personnels autour de valeurs collectives
- Partager les éventuelles valeurs/finalités spécifiques à cet établissement
- Prendre en compte l'histoire et l'identité de l'établissement

Comment?

- En équipe de direction individuellement chacun répond à des questions (*cf. outil 5_animation valeurs*)

Points de vigilance

- Laisser la liberté aux personnes de ne pas répondre à toutes les questions!
- Ce type d'exercice n'est pas toujours facile sans animateur extérieur
- Préserver l'anonymat des réponses. Si on le fait sans animateur extérieur les propositions peuvent être faite à l'aide d'un outil numérique collaboratif puis partager en réunion
- La question des valeurs est abordée avec les personnels (p.ex. lors d'une séance d'animation autour du blason de l'EPLEFPA, ou dans les groupes de travail thématiques...)

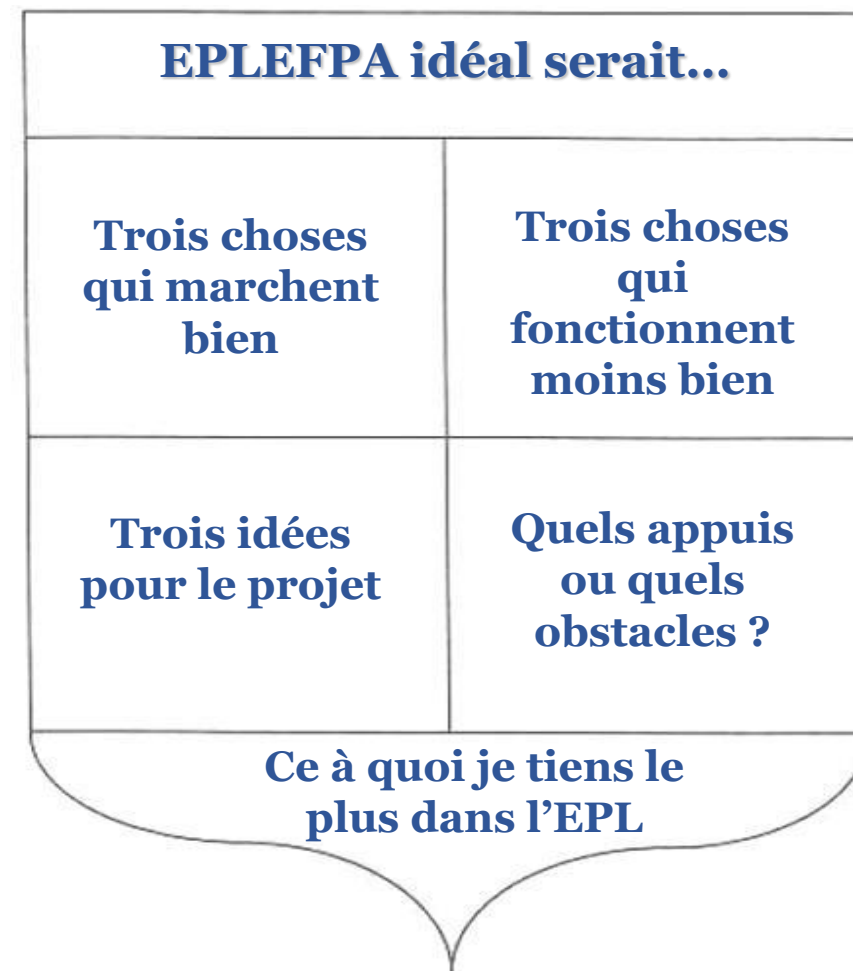
Construire une vision d'avenir du collectif de travail à l'aide de l'outil « le blason ».

Blason : l'EPLEFPA idéal !

Un outil de formation qui permet de

- se projeter dans l'avenir
- aider les individus d'un sous-groupe, d'un groupe, en leur faisant faire des choix, à dégager l'essentiel d'un projet, les qualités principales d'une communauté, à mettre en place un sentiment d'identité collective
- exemple d'utilisation : toutes démarches de projet

Source : A. de PERETTI , *Organiser des formations*, Hachette, 1993.



6^{ème} étape : Construire une vision d'avenir négociée

Pourquoi?

- Construire l'identité de l'établissement et permettre à chacun de valoriser le fait d'y appartenir
- Se projeter dans l'avenir, s'engager dans un projet commun ; le projet d'établissement devient la manière d'aller vers cette vision
- Elle permet de dégager les thématiques de travail / hypothèses d'axes et cibler le diagnostic.

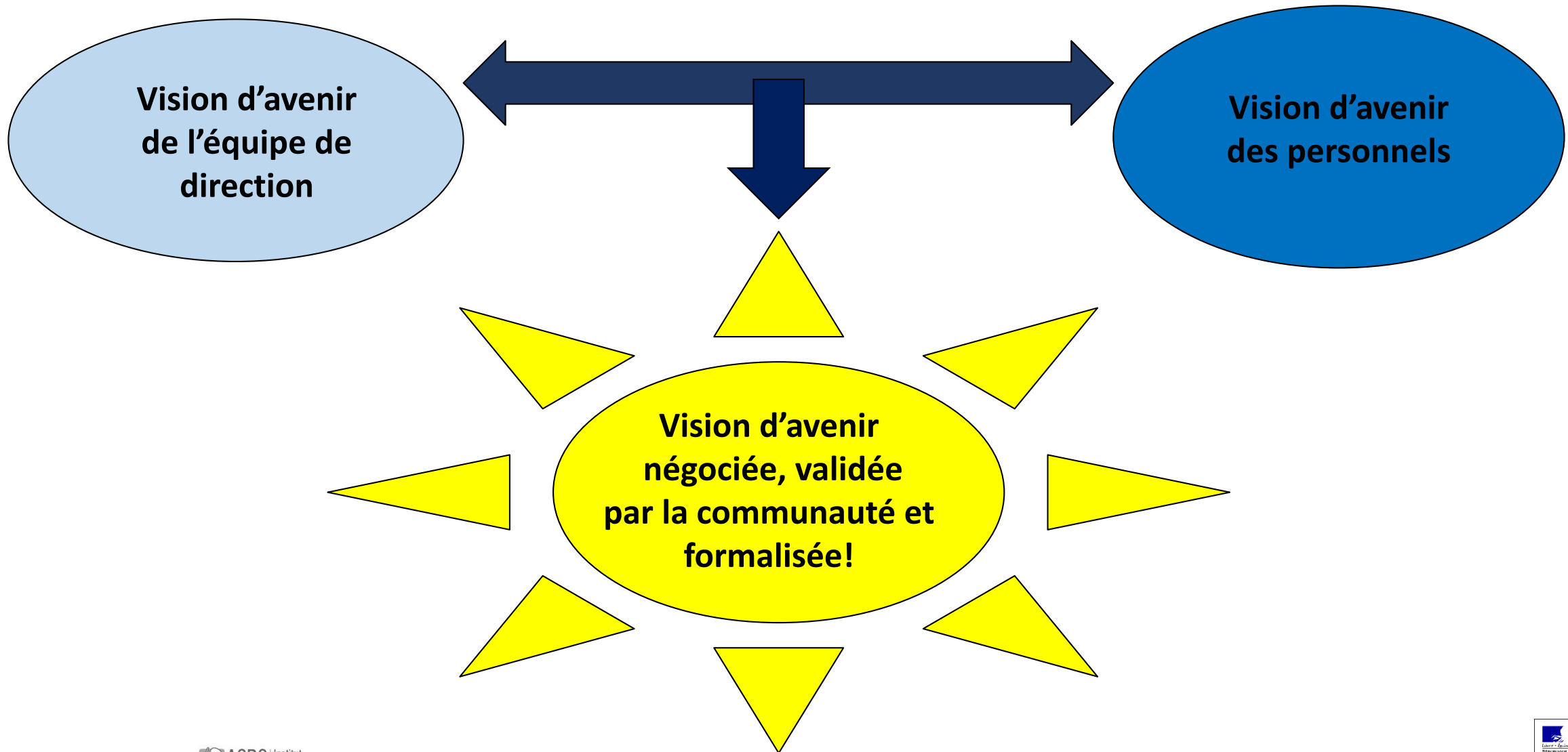
Comment?

- A partir de la technique du blason adapté au PE (travail individuel / petit groupe / grand groupe) qui implique partage, négociation et dégage l'essentiel (*cf outil 6_animation blason*)

Points de vigilance

- Impliquer tous les personnels
- Croiser la vision des personnels avec la vision de l'équipe de direction
- La vision se doit être valorisante pour l'établissement mais également pour chacun des acteurs
- Elle doit être rédigée et validée par tous

« Il n'y a pas de vent favorable à celui qui ne sait où il va ... » (Sénèque)



7^{ème} étape : Faire un diagnostic partagé qui cible les questions qui se posent

Pourquoi?

- Interpréter et penser le présent, construire une intelligence partagée de l'établissement
- Cibler pour éviter l'essoufflement et se concentrer sur l'essentiel

Comment?

- En choisissant une entrée adaptée (p.ex. les thématiques de la vision d'avenir)
- En choisissant des outils appropriés qui facilitent la tâche pour les personnels
- En interrogeant les liens EPLEFPA-territoire (*cf. outil 7_ le lien entre établissement et territoire*)

Points de vigilance

- Éviter la tentation de l'exhaustivité car ce qui est produit n'est souvent pas transformable en projet et épuise les acteurs
- Y associer la communauté éducative pour réduire les « effets de myopie »
- Interroger les partenaires
- Partager les résultats avec tous
- Prendre en compte le projet d'établissement en cours ou qui arrive à terme

Comment cibler le diagnostic pour pouvoir travailler les priorités?

Domaine d'investigation	Les questions que l'on se pose	Quels types de données veut-on recueillir ?	Quelles méthodes de recueil de données ?
Exemples : PEDAGOGIE GESTION ADMINISTRATIVE GOUVERNANCE...	L'efficacité des enseignements ? La façon de prendre des décisions ? La qualité des partenariats ? Le bien-être des personnels ?	- des éléments factuels (données chiffrées ou données qualitatives...) - des perceptions - des représentations ...	- Un questionnaire (réponses ouvertes, réponses fermées) - des entretiens (individuels, collectifs...) - de la bibliographie (documents administratifs, financiers, rapports, etc.) ...

Nourrir le projet par la parole des acteurs



1) Recueil d'une parole diversifiée → méthodologie de l'entretien semi-directif

Grandes lignes :

. lancement par question large où l'act.eur.rice puisse entrer par son vécu...

Ex : la vie quotidienne au lycée pour les filles et les garçons...

. animer l'entretien au maximum par des reformulations...

Ex : _ « c'est pas pareil pour les filles et les garçons !

_ Ah bon, ce n'est pas pareil pour les filles et les garçons ? »

. repousser le jugement, s'en tenir à recueillir !...

même si l'on entend : « on voit bien qu'elles n'ont pas leur place,

les filles, au lycée agricole ! »...

Nourrir le projet par la parole des acteurs



2) Croiser la parole venant de différentes catégories d'acteurs

→ méthodologie d'animation de focus groups hétérogènes

Grandes lignes :

- . nourrir l'échange de l'analyse des recueils de paroles individuels
- . faire donc apparaître les convergences, les divergences

.accepter que le groupe fasse émerger de nouvelles dimensions

Ex : « finalement, c'est en TP que les filles ne sont pas traitées pareil. »

. savoir reposer la question des divergences si le groupe vise le consensus

Ex : « mais il a bien été dit qu'en TP de tronçonneuse, le prof surveillait plus les filles que les garçons... »

.trouver le bon moment pour poser la question des pistes à suivre...

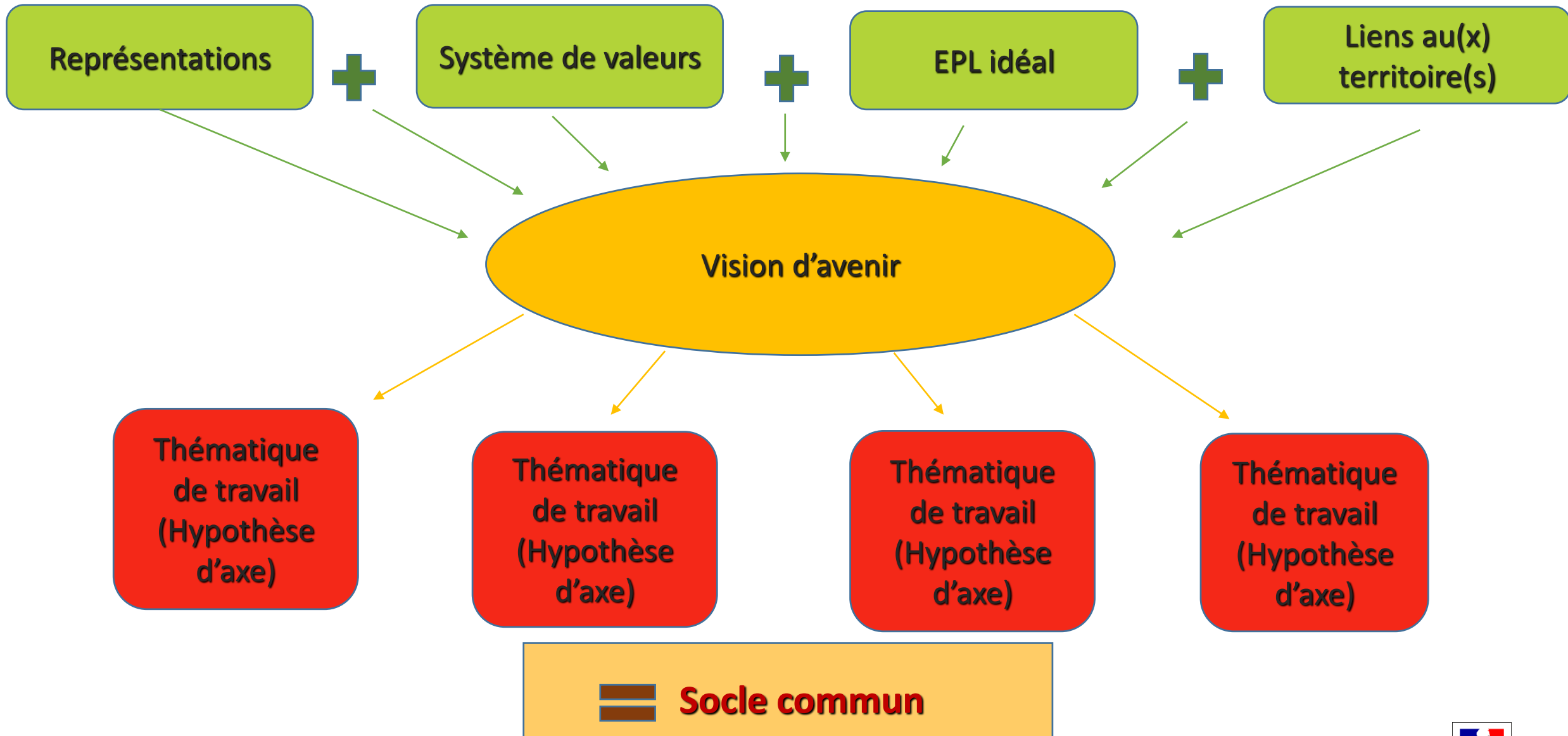
Ex : un temps de débriefing des TP qui donne place à la paroles des filles et à celle des garçons...

Types de liens entre établissement et territoire *(Peltier, David et Gaborieau)*



Des types de liens entre établissement et territoire(s) *(Peltier, David et Gaborieau)*





8^{ème} étape : Problématiser les questions qui se posent collectivement

Pourquoi?

- Elargir l'espace du problème afin de mieux cibler la solution

Comment?

- Dans des groupes thématiques animés par le groupe projet
- A l'aide d'outils qui facilitent la construction des problèmes (le losange de Fabre, des grilles à remplir...)

(cf. outils 8_ losange + 9_ Grille de Q -analyse sur un thème)

Points de vigilance

- Eviter la tendance de partir directement d'une formulation initiale d'un problème vers une solution

Comment mener une démarche de problématisation?

Pour donner du sens au projet on propose une méthode de travail centré sur les problématiques qui sont sorties des étapes de travail sur le socle commun. Cette démarche va permettre de qualifier ces questions avant d'aller chercher des solutions. On s'interroge sur:

- La **formulation** du problème. A quelle question/problème veut-on trouver réponse? Quel objectif on se fixe?
- Les **données** du problème. Qu'est-ce qui permet de dire que c'est un problème? Qu'est-ce que ce problème questionne?
- Les **conditions à prendre en compte/facteurs discriminants** pour pouvoir trier le faisable du non faisable
- Les **solutions (actions) ou hypothèses de solution (pistes d'actions)** qui répondent aux objectifs que l'on s'est fixés, tout en prenant en compte le socle commun construit par le collectif (issus de la vision d'avenir, les valeurs et les enjeux partagés)

Je dois me déplacer le plus vite possible donc 2 conditions s'imposent : trouver les véhicules les plus rapides et faire en sorte qu'il y ait le moins de temps d'attente entre 2 véhicules

**RECHERCHE
des conditions**



**Formulation
du problème**

Phileas pose le pari : « je vais faire le tour du monde en 80 jours »

Je dois construire mon voyage en articulant les données avec les conditions (critères) que je me donne

du problème

Construction

Données

J'établis mon itinéraire en fonction des 2 critères

Solutions

Je conçois ce que je pense être le meilleur itinéraire possible

Résolution du problème

Je sélectionne des itinéraires en fonction des conditions

Je cherche les informations sur les réseaux ferroviaires et maritimes et leurs horaires

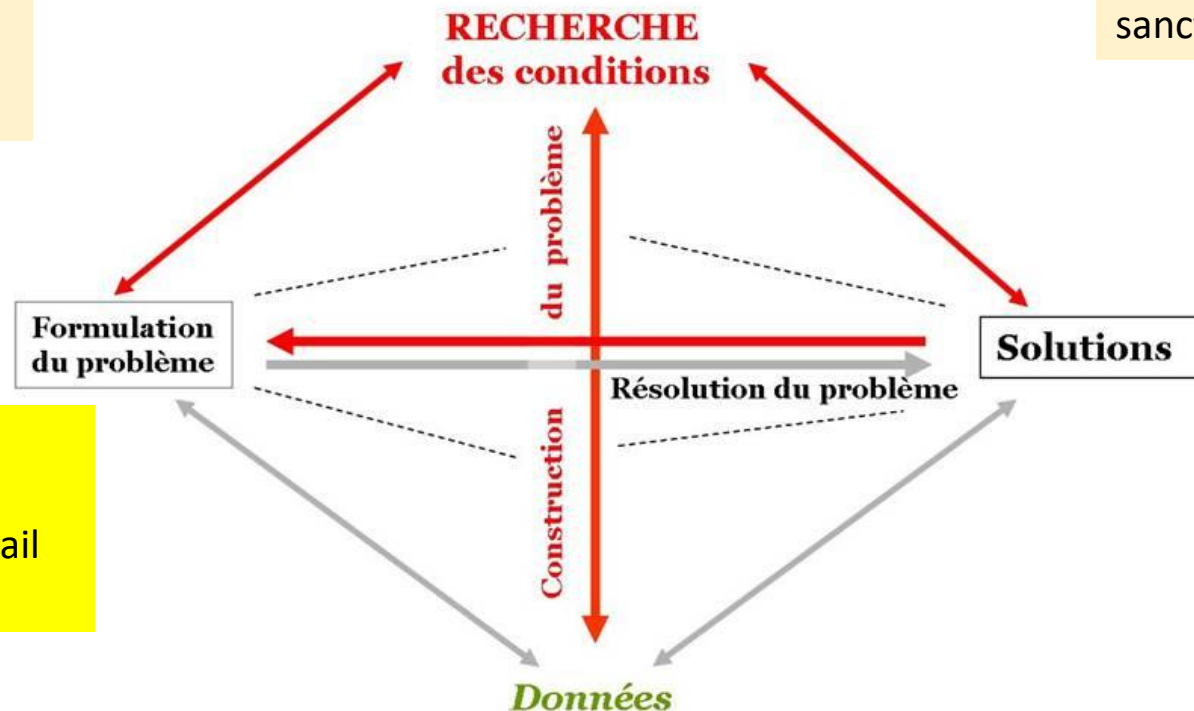
Un exemple d'utilisation

4. *Problème est multidimensionnel : nécessite de tenir compte de plusieurs éléments/*

Sens donné aux devoirs/ Prise en charge du travail personnel / Obstacles de nature différente (organisation, compréhension, motivation, temps...) / Dissiper les malentendus/ Lien entre apprentissages et devoirs...

1. Problème initial: les élèves ne fournissent plus de travail personnel

2. Solution initiale: les sanctions?



5. Problème construit et reformulé : Comment collectivement favoriser le travail personnel des élèves?

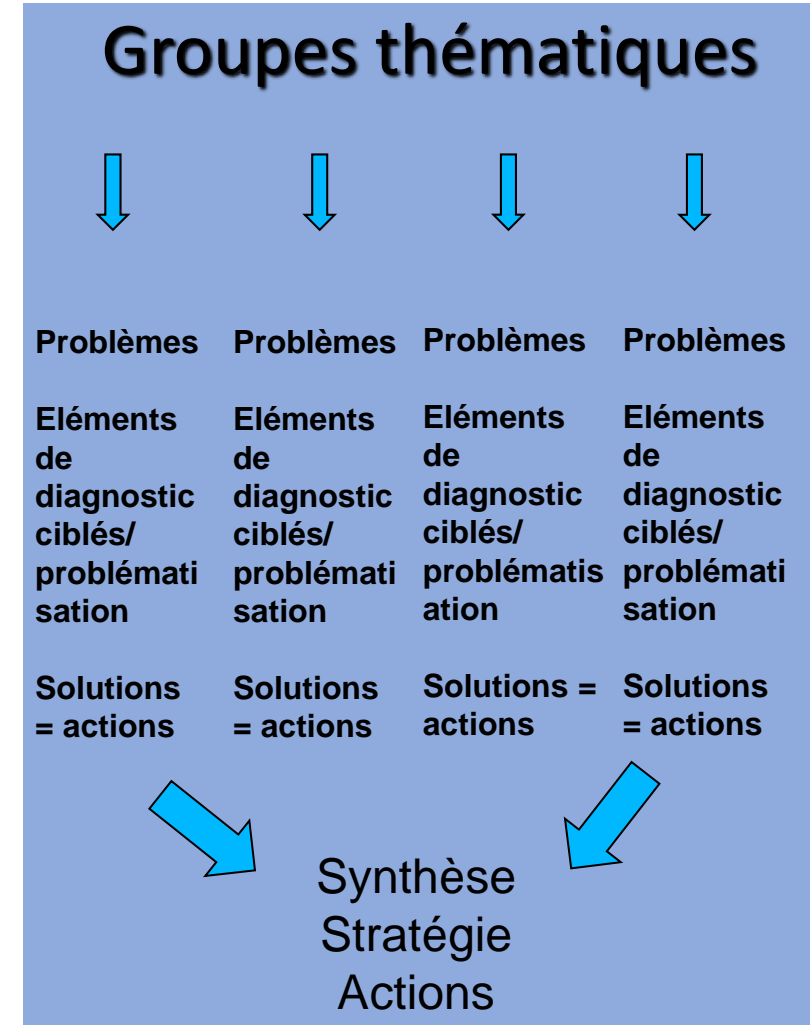
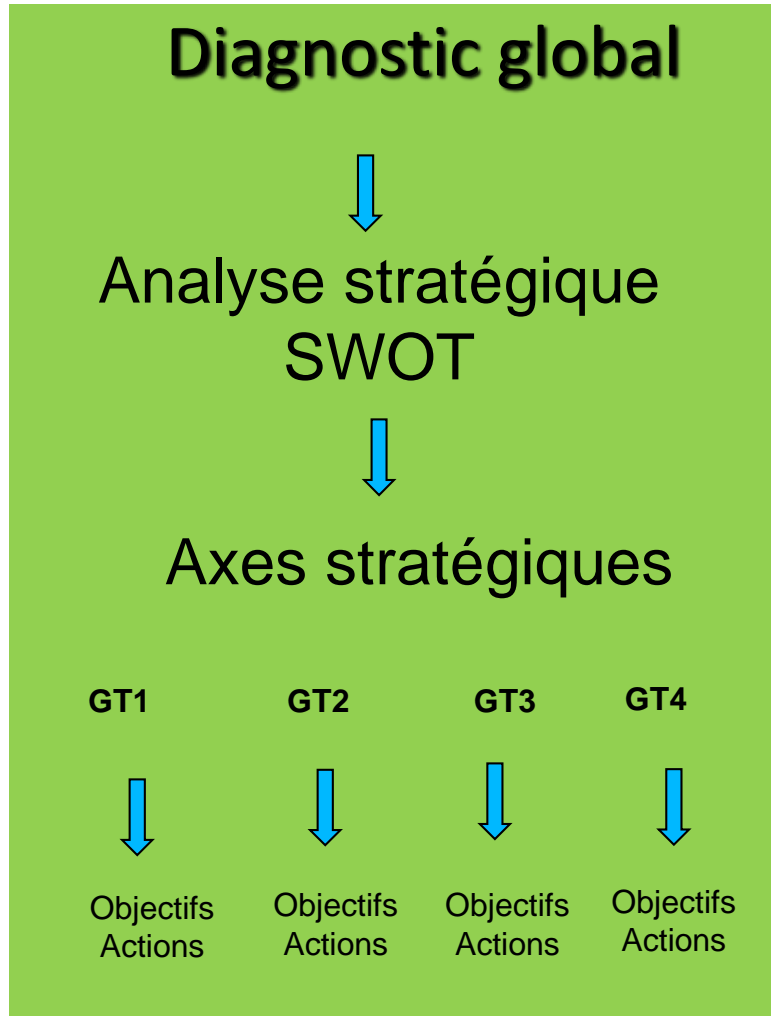
3. Impacts des sanctions sur le travail personnel / Devoirs donnés (type/ fréquence/ objectifs...) / Classe et niveau / ENT / Temps d'étude/ Espaces de travail / Règlement intérieur / Public adolescent...

6. Pistes d'action:

- Mener au sein des équipes un travail sur les consignes
- Réfléchir en équipe pédagogique à la gestion des devoirs en cours (par les enseignants).
- Penser l'internat comme lieu d'apprentissages (pour développer l'autonomie : organisation du travail personnel, méthodes...)
- Travailler collectivement les temps d'étude (durée, lieu, organisation...)
- Former les AE à l'aide aux devoirs
- Elaborer un dispositif de tutorat
- Favoriser l'entraide entre jeunes
- ...

Passer du diagnostic au projet et valider les axes stratégiques

Deux méthodes de travail



9^{ème} étape : Associer divers acteurs à la rédaction des fiches actions

Pourquoi?

- Plus les personnes sont impliquées dans l'élaboration du projet plus elles seront mobilisables et mobilisées dans sa mise en œuvre

Comment?

- Constituer des groupes de volontaires pour travailler sur les actions
- Inviter les personnels, apprenants, parents, partenaires... volontaires à y participer

(cf. outil 10_FichesActionsExemple+Vierge)

Points de vigilance

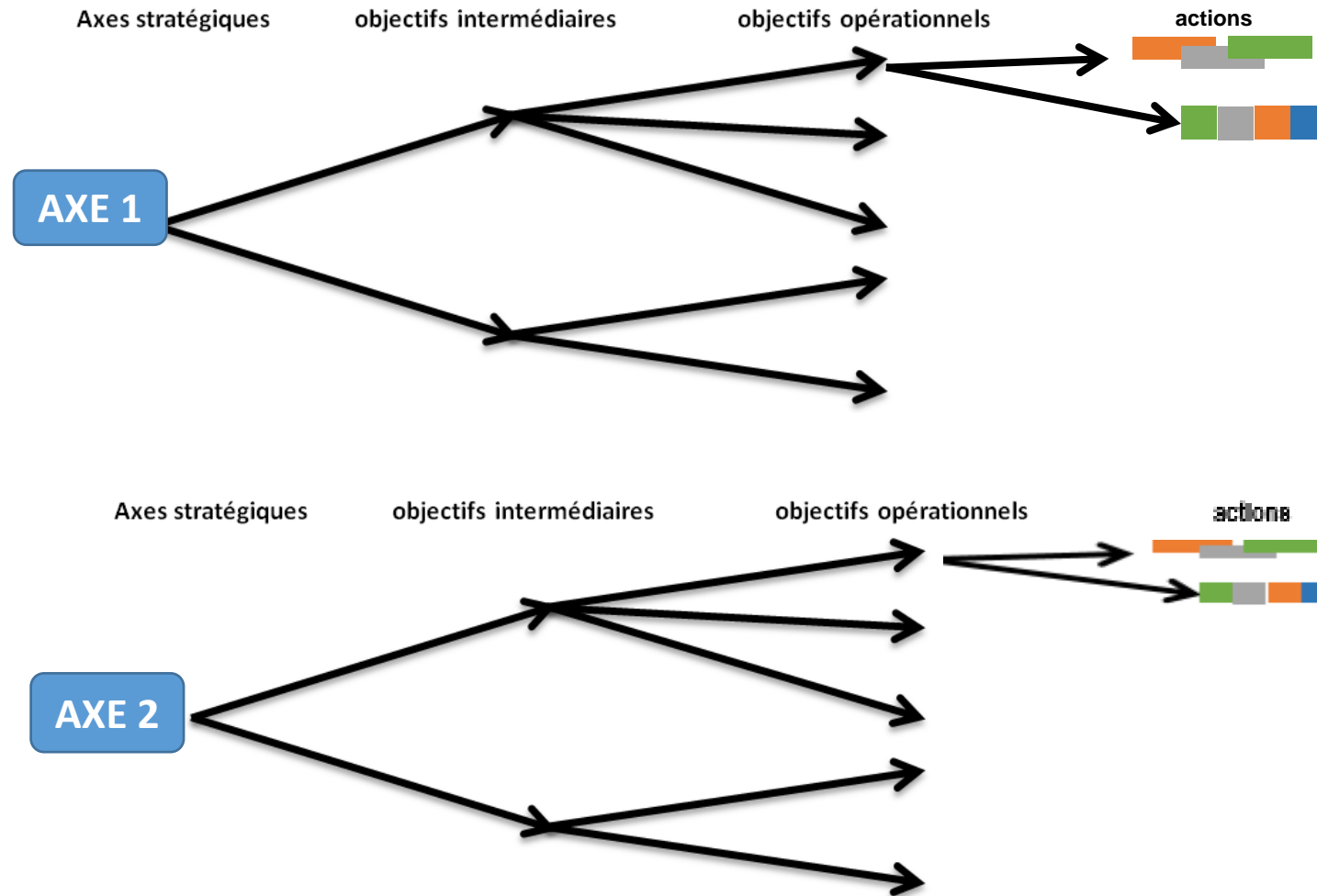
- Planifier le déroulement de ces sessions de travail en petits groupes pour permettre des personnes de se réunir
- Expliciter le cadre de la fiche (avec les différentes notions: axe, objectif, action...)
- Penser l'évaluation des actions dès la rédaction des fiches

Fiche action

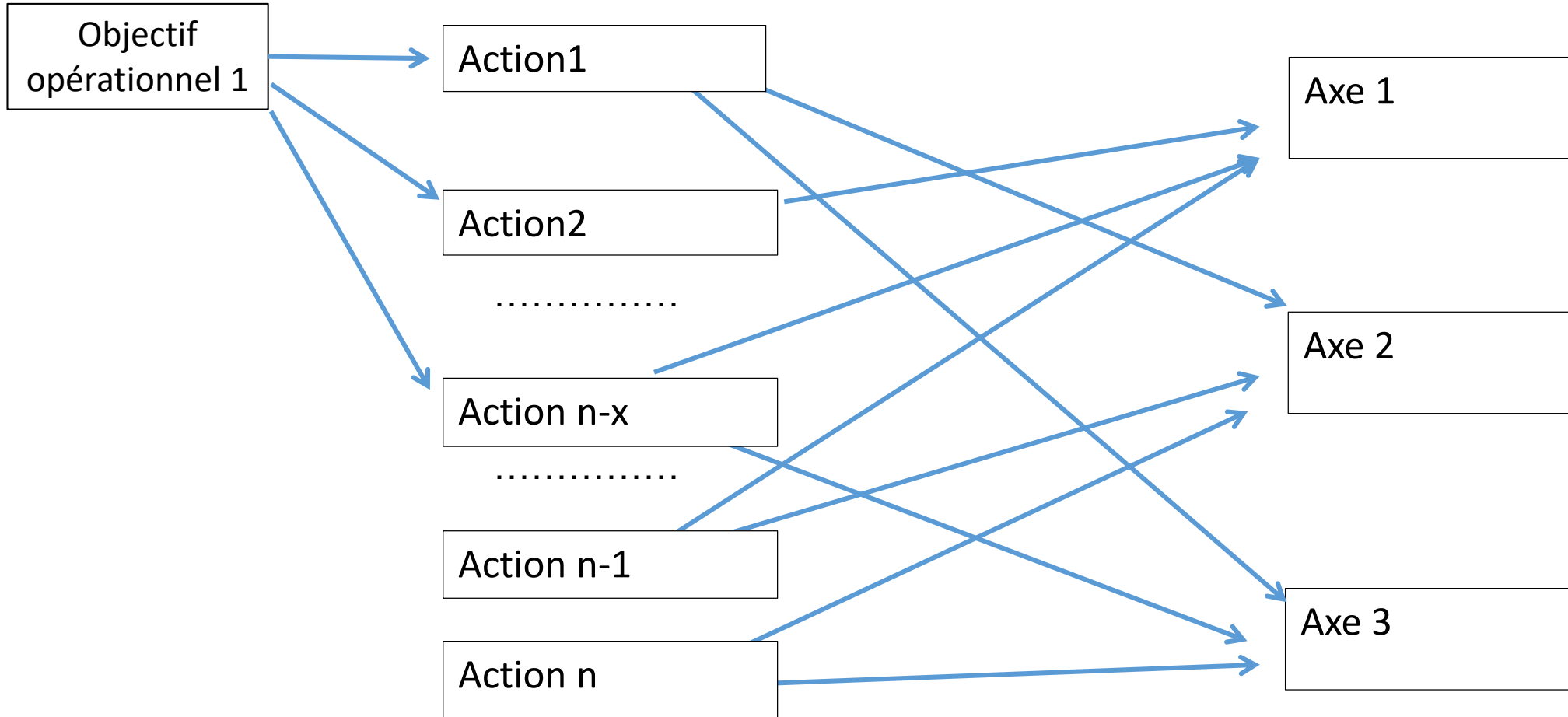
Titre de l'action (substantif):
Problème(s) que l'on souhaite résoudre avec cette action
Objectif(s) opérationnel(s) (un verbe d'action) :
Axe(s) stratégique(s) concerné(s) pour l'EPL :
Coordinateur /animateur de l'action: nom prénom fonction
Descriptif des modalités et des principales phases de l'action
Ressources humaines et matérielles nécessaires mobilisables en interne ou à mobiliser en externe
Indicateurs de réussite

<p>Titre de l'action formulé autour d'un substantif :</p> <p>Valorisation des apprenants lors des conseils de classe</p>
<p>Problème(s) que l'on souhaite résoudre avec cette action, la/les question(s) qui se pose(nt) :</p> <p>Manque de motivation des apprenants, manque de confiance et peu de goût de l'effort</p>
<p>Objectif(s) opérationnel(s) formulés autour d'un verbe d'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en avant lors des conseils de classe, toutes les réussites de tous les apprenants, pour permettre leur épanouissement
<p>Axe(s) stratégique(s) concerné(s) pour l'EPL :</p> <p>Axe 1, Axe 3</p>
<p>Coordonnateur de l'action: le nom prénom et fonction de la personne qui coordonne l'action,</p> <p>Monsieur DUPONT Benoît</p>
<p>Descriptif des modalités et des principales phases de l'action la date de début et fin de l'action, s'il s'agit d'une action ponctuelle ou susceptible d'être pérennisée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Début de l'action : dès l'arrivée de l'apprenant dans l'établissement. - Valoriser, encourager, gratifier chaque progrès (par les notes, les tableaux d'honneur, les appréciations, les entretiens parents-professeurs...) - Lors des conseils de classe, mais aussi de commissions, de visites de stage et d'apprentissage, d'entretiens, du tutorat
<p>Ressources humaines et matérielles nécessaires mobilisables en interne ou à mobiliser en externe qui travaille concrètement sur l'action et sur quel temps avec quel financement interne/externe :</p> <p>Ensemble de la communauté éducative (ex : inviter des salariés de l'exploitation aux conseils de classe, des assistants d'éducation ...) pour élargir le regard sur les apprenants.</p> <p>Délégués de classe</p>
<p>Indicateurs de réussite : les éléments quantitatifs et/ou qualitatifs qui nous permettront de dire que l'objectif est atteint</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diminution des sanctions - Augmentation des taux de réussite à l'examen - Rubrique vie scolaire renseignée - Réduction de l'absentéisme - Visites à l'infirmerie

Une vision arborescente du PE

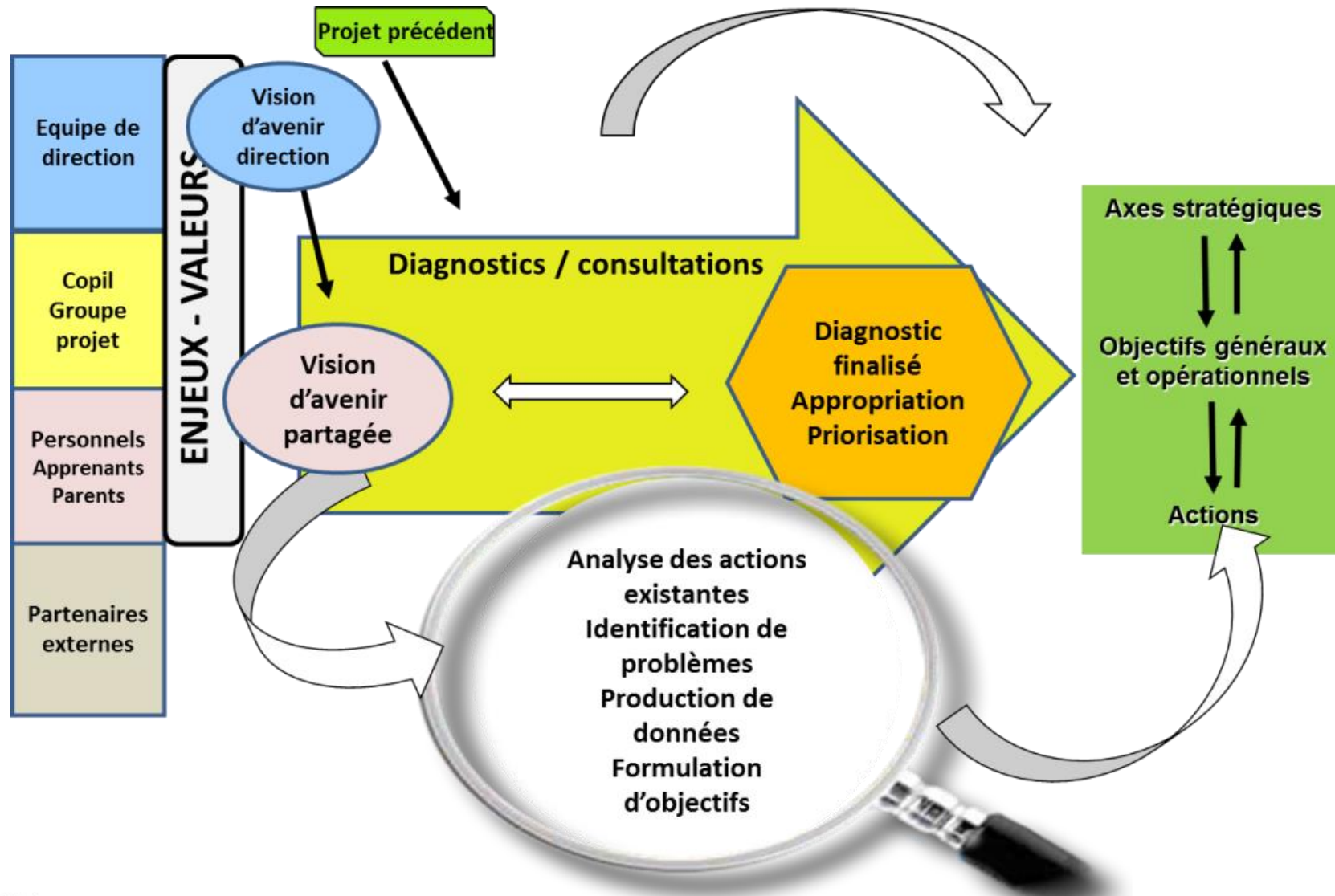


Une vision plus « systémique » du PE



Les actions sont définies par des objectifs opérationnels

Démarche de type systémique



10^{ème} étape : Rédiger une version « 4 pages »

Pourquoi?

- Pour communiquer sur la stratégie de l'EPLEFPA (à l'interne et à l'externe)
- Pour faciliter l'appropriation du PE par tous
- Pour faire vivre ensuite le PE au quotidien

Comment?

- En réalisant une synthèse de la démarche, du socle commun, des axes stratégiques et des actions phares. (cf. outil 11_ le PE en 4 pages)
- En associant l'équipe projet à sa rédaction

Points de vigilance

- Communiquer la version 4 pages à tous et la faire valider
- Etre créatif, soigner la présentation, réfléchir au format... (cf. 12_ Plaquette-projet-EPL-4 pages)

- + Favoriser et conforter les compétences pédagogiques
- + Valoriser le stage en entreprise comme partie intégrante de la formation
- + Renforcer l'entrée capacité et l'usage du vécu en entreprise dans la conduite des formations
- + Construire des modalités d'apprentissage favorisant la mobilisation des apprentis
- + Professionnaliser les parcours individualisés des formations
- + Faciliter le travail d'équipe au service des formations
- + Adapter les formations aux besoins des stagiaires et aux nouveaux enjeux de la société
- + Assurer la performance économique des formations adultes
- + Construire des situations d'apprentissage sur l'exploitation
- + Rendre lisibles les références techniques et économiques de l'exploitation pour une utilisation pédagogique
- + Associer les acteurs de l'epl à la vie de l'exploitation
- + Former les personnels

- + Donner une dimension internationale au BTS Aménagements paysagers du lycée par un réseau de professionnels, l'appui à la recherche de stage, le suivi des stages à l'étranger
- + Installer des relations avec les anciens de Valdoie
- + Améliorer la communication auprès des familles, des entreprises, les partenaires
- + Se doter et organiser les compétences d'ingénierie pour adapter l'offre de formation
- + Organiser des journées techniques
- + Réaliser des prestations pour des collectivités partenaires
- + Développer l'atelier aquacole en lien avec les professionnels
- + Participer et/ou mettre en œuvre de nouvelles pratiques professionnelles
- + Participer à l'organisation des infrastructures paysagères dans le cadre de la gestion intégrée des espaces
- + Donner une dimension professionnelle à l'exploitation pour fédérer et être une vitrine pour les professionnels
- + Participer à la démarche de labellisation Eco-Jardin
- + Valoriser les déchets dans une démarche d'agroécologie
- + Concevoir un projet d'aménagement global du site intégré au territoire

- + Accueillir et intégrer les nouveaux personnels
- + Se doter d'un lieu de vie pour les apprenants
- + Renforcer le travail d'équipe
- + Créer un cadre commun de travail
- + Rendre les élèves/apprentis/stagiaire adultes acteurs et valoriser leurs actions

Établir un projet d'établissement est une obligation pour les EPL. C'est aussi une opportunité pour :

- Exprimer l'identité de l'établissement dans son territoire
- S'accorder en collectif sur des valeurs et des orientations communes
- Identifier des objectifs qui guideront prioritairement l'action de l'EPL

C'est une démarche participative qui a été privilégiée où communauté éducative, parents, apprenants, partenaires du territoire, professionnels ont partagé un diagnostic et les orientations des 4 prochaines années de l'établissement.

Bénéficier de l'appui du dispositif national de notre ministère nous a permis de mener à bien ce projet :

- Projet d'exploitation : supAgro Florac et la démarche PerFEA
- Gestion intégrée du site : CEZ Rambouillet
- Le projet d'établissement : EDUTER Agrosup Dijon

« Cela semble toujours impossible, jusqu'à ce qu'on le fasse »

Nelson Mandela

« Le projet de l'EPL a été construit dans une approche très globale, avec une diversité de partenaires qui ont chacun exprimé leur "point de vue". Cette richesse en termes d'échanges est un vrai plus pour construire des formations adaptées à un monde qui bouge et c'est aussi une chance pour les jeunes les "professionnels de demain" qui devront savoir s'adapter aux évolutions de notre société ! »

Marie-Hélène, Claudel, cheffe du service économie agricole, DDT 90

« Ce que j'ai trouvé intéressant c'est de travailler sur les valeurs et représentations de tous les personnels. Il est important de passer par cette étape pour exprimer les ressentis de chacun afin de trouver une ligne commune dans nos valeurs pour le futur de l'établissement. »

Stéphane, enseignant

Travail Dynamisme Réactivité Formation
Enseigner Accompagnement Proximité
Compétences Partenariats Pluridisciplinarité Confiance
Apprenti Alternance Équipe Cohésion Convivialité
Relations Étèves Actions Métier Échange
Qualité d'accueil Accompagner Communication
Entreprise S'adapter Esprit Réussite Diversité
Professionnalisme Avenir Reconnaissance
Échange Collègues Respect Étèves Stagiaires Liens
Solidarité Épanouissement Réputation Profession
Pédagogie Cadre de travail Bonne ambiance

Projet de gestion intégrée du site 2014

Élaboration du projet d'exploitation

Valeurs, problématiques, pistes de projets

Analyse et synthèse par le Comité de pilotage 2015

1^{er} groupe de travail par thématique

Consultation des apprenants

Le développement durable à Valdoie ?

Consultation des partenaires

Consultation des parents

Consultation des personnels

Définition des axes et actions

Consultation des professionnels 2016

Élaboration du plan d'action

Validation du projet au conseil d'administration

Mise en œuvre des actions

EPLEFPA

PÉDAGOGIE ET DIDACTIQUE

Renforcer les compétences des équipes pédagogiques en termes de pratiques et de missions éducatives (et rendre plus lisibles les apprentissages), pour mieux préparer les apprenants à leur vie sociale et professionnelle.

- Renforcer les compétences des équipes pédagogiques compte tenu de la spécificité du lycée, CFA et CFPPA
- Structurer l'exploitation pour en faire un outil pédagogique
- Donner une dimension d'apprentissage à la gestion intégrée du site

TERRITOIRES ET PARTENARIATS

Intégrer l'établissement dans le tissu social et professionnel local, mais aussi à une échelle régionale et européenne pour certains domaines d'expertise.

- Donner une Dimension internationale aux formations
- Communication et valorisation de nos actions
- Ingénierie et offre de formation au service du territoire
- Partenariats avec les professionnels et les acteurs du territoire

GOUVERNANCE : faire avec plutôt que pour

Favoriser une ambiance de travail propice aux apprentissages en associant les différents acteurs jeunes et adultes de l'établissement aux décisions qui les concernent et en les responsabilisant sur les différents espaces de vie et de travail.

- Travailler ensemble dans une ambiance favorable avec des règles communes
- Structurer l'organisation fonctionnelle de la gestion du site
- Rendre les apprenants acteurs de leur formation et de leur vie dans l'établissement
- Doter l'établissement d'un espace de vie et de travail pour les apprenants

richesses humaines

richesses pédagogiques

richesses professionnelles

richesses territoriales

11^{ème} étape : Organiser un événement pour marquer la fin des travaux, planifier le suivi du projet

Pourquoi?

- Valoriser l'implication des personnels et les remercier pour leur travail
- Rendre tangible le produit final et montrer que le travail a permis d'aboutir à quelque chose de concret qui vivra
- Marquer le passage de la mobilisation sur l'élaboration à la mise en œuvre et organiser cette mise en œuvre

Comment?

- Autour d'un événement convivial (repas de fin d'année scolaire, petit déjeuner « café croissants »....

Points de vigilance

- Expliquer très clairement la suite, l'organisation de la mise en œuvre
- Planifier les moments de suivi et communication des avancées... et s'y tenir.

Pensée de la fin...

« Lorsqu'un homme seul rêve, ce n'est qu'un rêve.

Mais si beaucoup d'hommes rêvent ensemble,

c'est le début d'une nouvelle réalité »

(Friedensreich Hundertwasser)