



**Etablissement Public Local d'Enseignement
et de Formation Professionnelle Agricoles
de La Guadeloupe
Convenance
97122 – BAIE-MAHAULT**

Tél. 05.90.95.27.66 – Fax 05.90.95.14.70
epl.guadeloupe@educagri.fr

www.guadeloupe.educagri.fr

NOUVEAU PROJET D'ÉTABLISSEMENT
2007-2008*2008-2009*2009-2010*2010-2011

POUR UN ÉTABLISSEMENT ENCORE MIEUX EN PROJET ET POUR SERVIR LA GUADELOUPE



**L'EPLEFPA DE LA
GUADELOUPE,**

**UN ETABLISSEMENT PUBLIC LOCAL
SITUE EN MILIEU INSULAIRE TROPICAL, DANS UNE REGION ULTRA-PERIPHERIQUE DE L'UNION EUROPEENNE RESSOURCE ET ACTEUR
POUR L'AGRICULTURE, LA JEUNESSE ET LE TERRITOIRE GUADELOUPEENS.**

SOMMAIRE PREFACE DE LA PRESIDENTE DU CENTRE INRA-ANTILLES-GUYANE, MME DANIELLE CELESTINE-MYRTEL-MARLIN

page 6-7

INTRODUCTION page 8-9-10

A) LE CADRE GENERAL ET NOTRE VOLONTE LOCALE

AI) LE CONTEXTE NATIONAL, AGRICOLE ET EDUCATIF

page 11-12-13-14-15

AII) LA MISE EN PLACE DU NOUVEAU PROJET D' Etablissement

page 16

B) LA CARACTERISATION DE L'ENVIRONNEMENT DE L'ETABLISSEMENT PUBLIC LOCAL

B1) LA GUADELOUPE : UNE REGION ULTRAPERIPHERIQUE DE L'UNION EUROPEENNE, DEPARTEMENT ET REGION D'AMERIQUE, SITUEE EN MILIEU TROPICAL INSULAIRE.

page 17

B2) UNE POPULATION GUADELOUPENNE QUI A SUBI UNE FORTE CROISSANCE, PLUTOT JEUNE MARQUEE PAR UN FORT TAUX DE CHOMAGE OU L'ACTIVITE DE SERVICES DOMINE L'ECONOMIE AVEC UN POIDS RELATIF DE L'AGRICULTURE SIGNIFICATIF

pages 17-18-19-20

B3) UN ENVIRONNEMENT EDUCATIF ET INTELLECTUEL FAVORABLE ET UNE VOLONTE DE LA REGION DE FAIRE DE LA GUADELOUPE UNE TERRE D'EXCELLENCE POUR LA FORMATION ET LE SAVOIR

pages 21-22

B4) CULTURE, SPORT, ENVIRONNEMENT ET PATRIMOINE, FACTEURS DE LIEN SOCIAL ET D'UNE IDENTITE REAFFIRMEE A TRAVERS LA CREOLITE

pages 22-23

B5) UN ENVIRONNEMENT POLITIQUE DOMINE PAR LA GAUCHE, MAIS EGALEMENT DETERMINE PAR LES DIFFERENTS LEADERS DU MOMENT

page 23

C) LES QUATRE AXES STRATEGIQUES DU NOUVEAU PROJET D'ETABLISSEMENT

CI) DES FORMATIONS AYANT DU SENS ET INSCRITES DANS UN MOUVEMENT DE DEVELOPPEMENT

page 24 à 40

CII) MIEUX VIVRE ET TRAVAILLER ENSEMBLE DANS L' ETABLISSEMENT PUBLIC

page 41 à 46

CIII) LA GUADELOUPE TERRE DE LA CARAIBE, COMME TERRITOIRE D' ACTIONS, ET LES MILIEUX INSULAIRES TROPICAUX COMME TERRITOIRES DE REFERENCE

page 47 à 52

CIV) REpondre DE FACON PERTINENTE A L' ENSEMBLE DES MISSIONS DE L' ETABLISSEMENT PUBLIC

page 53 à 61

LE MOT DU PRESIDENT DU CONSEIL D' ADMINISTRATION ET DE LA PROFESSION AGRICOLE DE LA GUADELOUPE

page 62

ANNEXES

N°1 : Compte rendu de la réunion du comité de pilotage du Vendredi 2 Février 2007 :

Thème : **QUELLES FORMATIONS ET METHODES PEDAGOGIQUES POUR L'ETABLISSEMENT PUBLIC ?**

Page 64 à 68

N°2 : Enquête personnel E.P.L.E.F.P.A. de Guadeloupe – NPE 2007 Page 69 à 71

N°3 : Compte rendu de la réunion du comité de pilotage du Jeudi 8 Février 2007 :

Thème : **COMMENT MIEUX VIVRE ET TRAVAILLER ENSEMBLE DANS L'ETABLISSEMENT PUBLIC ?**

Page 72 à 75

N°4 : Compte rendu de la réunion du comité de pilotage du 16 février 2007

Thèmes : **QUEL ROLE POUR L'ETABLISSEMENT PUBLIC DANS LE TERRITOIRE GUADELOUPEEN ?**

ET COMMENT MIEUX EXERCER L'ENSEMBLE DES MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT PUBLIC ?

page 76 à 81

N°5 : Axe stratégique N°1 : DES FORMATIONS AYANT DU SENS ET INSCRITES DANS UN MOUVEMENT DE DEVELOPPEMENT

page 82 à 88

N°6 : Axe stratégique N°2 : MIEUX VIVRE ET TRAVAILLER ENSEMBLE DANS L'ETABLISSEMENT page 89 à 92

N°7 : Axe stratégique N°3 : LA GUADELOUPE TERRE DE LA CARAIBE COMME TERRITOIRE D' ACTIONS ET LES MILIEUX INSULAIRES

TROPICAUX COMME TERRITOIRES DE REFERENCE

page 93 à 95

N°8 : Axe stratégique N°4 : REpondre de facon pertinente a l'ensemble des missions de l'etablissement public

page 96 à 101

GLOSSAIRE page 102 à 104

RELEVÉ DE LA DÉLIBÉRATION N 06-07-04 QUI APPROUVE LE NOUVEAU PROJET D'ETABLISSEMENT

Préface de la Présidente du Centre INRA-Antilles-Guyane, Mme Danielle CELESTINE-MYRTIL-MARLIN

POUR UN PARTENARIAT RENFORCE RECHERCHE-INNOVATION-FORMATION-DEVELOPPEMENT AU SERVICE DE L'AGRICULTURE GUADELOUPEENNE

Nous nous trouvons aujourd'hui dans un contexte de remise en question des monocultures intensives telles que celles de la canne à sucre et de la banane aux Antilles et dans les pays ACP, au profit de modèles de développement moins spécialisés. Ces modèles plus intégrés et durables présentent un intérêt indiscutable pour des régions tropicales humides, notamment celles aux espaces limités et contraints par des densités de populations importantes, comme c'est le cas dans la zone Caraïbe-Amérique.

En vue de préparer et d'accompagner cette mutation, le projet de recherche du site de Guadeloupe du centre INRA Antilles-Guyane pour le CPER-PO 2007-2013 est pluri-disciplinaire et pluri-institutionnel, et sera réalisé au profit du développement d'une agriculture durable et productive en Guadeloupe, Guyane et Martinique. En effet, l'objectif durant les 7 ans à venir est de concevoir et d'évaluer pour les milieux tropicaux humides des systèmes de production innovants et durables intégrant la qualité des produits et privilégiant la gestion de la diversité dans la mise au point de systèmes complexes intégrés (pluri-végétaux, pluri-animaux, animaux-végétaux) associant les productions d'exportation aux productions destinées au marché local (agriculture, industrie).

Par ailleurs, malgré l'importance du dispositif de recherche agronomique aux Antilles-Guyane, et la qualité des projets qui y sont conduits, on constate un manque de coordination entre organismes de recherche et partenaires du développement et de la formation agricole et agro-alimentaire. Ceci se traduit par un déficit dans le domaine du transfert des innovations, de l'information et de la formation associées.

Le centre INRA Antilles-Guyane se propose entre 2007 et 2013 de mettre en œuvre avec ses partenaires, un projet d'interface interrégional recherche-innovation-formation-développement « Agrotransfert Antilles-Guyane » en vue d'améliorer les activités de transfert et de co-construction de la recherche avec les partenaires agricoles.

Le projet «conception et optimisation de systèmes de production de polyculture-élevage en milieu tropical insulaire » co-construit pour la période 2007-2008 entre l'EPLFPA de la Guadeloupe et l'INRA se situe au cœur de cette démarche.

L'exploitation agricole de l'EPLEFPA de la Guadeloupe ainsi que des exploitations agricoles d'agriculteurs et les domaines expérimentaux de l'INRA seront les lieux opérationnels où vont de dérouler les expérimentations de validation des résultats de recherche obtenus dans le domaine des systèmes de production complexes (pluri-végétaux, pluri-animaux, animaux-végétaux) avant diffusion et généralisation auprès des agriculteurs.

L'intérêt particulier de l'exploitation agricole de l'EPLEFPA dans le réseau qui sera mis en place, réside dans le fait qu'il permet :

- d'associer des étudiants de niveaux divers et futurs agriculteurs à une approche nouvelle de l'agriculture dans leur région,
- de mettre à leur disposition les résultats les plus récents de la recherche tant dans leur formation théorique que pratique,
- et de contribuer à leur formation à et par la recherche, pour en faire des partenaires potentiels avertis des acteurs de la recherche pour demain.

L'EPLEFPA et son exploitation agricole sont aussi un lieu de démonstration et de formation continue en réseau avec les centres de formation privés ou publics agricoles pour des agriculteurs déjà installés. La réalisation de ce projet entre l'EPLEFPA et l'INRA permettra de diffuser plus rapidement les résultats obtenus dans le monde agricole.

Le renforcement du partenariat recherche-innovation-formation-développement dans le cadre de la mise en œuvre du nouveau projet d'établissement de l'EPLEFPA contribuera à améliorer l'attractivité de l'établissement et à démontrer son rôle d'accompagnateur central de la mutation de l'agriculture guadeloupéenne, à travers la formation initiale et continue aux nouvelles approches indispensables au maintien et au développement de cette dernière en Guadeloupe au cours du troisième millénaire.

INTRODUCTION

Lors de la réunion du conseil d'administration du lundi 15 mai 2006 la délibération n°04-05-06 concernant la réalisation en 2006-2007 d'un nouveau projet d'établissement a été adoptée à l'unanimité. La délibération prévoyait également l'organisation pour l'ensemble du personnel de l'établissement d'une journée de travail pour initier ce nouveau projet, elle s'est déroulée le 3 juillet 2006.

Les derniers projets d'établissement en bonne et due forme (rédigé et délibéré par le conseil d'administration) sont ceux couvrant la période 1994-1998, puis 1998-2002 « *Un nouvel élan pour l'enseignement agricole public* ». Il se présente sous la forme d'un dossier contenant une synthèse de 9 pages (constats, situation en 1997, atouts-contraintes et orientations pour 1999-2002) et les comptes rendus des différentes commissions qui s'étaient réunies.

En avril 2005, une nouvelle réflexion concernant le projet d'établissement a été conduite avec la rédaction d'un document de 8 pages décliné en 2 axes stratégiques et une série d'objectifs et actions ou autres préconisations.

Depuis ces anciens projets et/ou documents d'orientation la DGER a relancé le projet d'établissement (circulaire DGER/SDEPC/C2005-2015 du 19/10/2005), la Loi d'Orientation Agricole du 9 juillet 1999 ayant réaffirmé son caractère obligatoire.

Par ailleurs vu que le 4ème Schéma Prévisionnel National des Formations (SPNF) 2005-2009 allait être revu, que le Projet Régional de l'Enseignement Agricole (PREA, qui a également fait l'objet d'une circulaire DGER/SDEPC/C2005-2014 du 19/10/2005) avait été réaffirmé avec un projet révisé pour La Guadeloupe en cours de réalisation, que la Région Guadeloupe élaborait son Plan Régional de Développement de la Formation professionnelle (PRDF), il semblait opportun, aussi bien pour la cohésion interne de l'établissement que pour ses relations avec ses partenaires, de construire le nouveau projet d'établissement de EPLEFPA de la Guadeloupe

La méthode et le calendrier de travail suivants ont été suivis avec les préliminaires suivants :

PELIMINAIRES : un projet d'établissement (pour les 4 prochaines années scolaires) **opérationnel** décliné pour chaque axe en **objectifs et actions** datés et accompagnés **de critères d'évaluation**.

I- Réunion d'installation du comité de pilotage : Vendredi 12 Janvier 2007, ce groupe de 51 personnes représente l'ensemble des métiers et des membres de la communauté éducative présents dans l'EPLFPA. Sa composition a été arrêtée par la délibération n°11-06-02 prise lors de la réunion du conseil d'administration du 20/11/2006, ses membres étant désignés par le directeur de l'EPLFPA, après consultation des élus de chaque catégorie au conseil d'administration. Par ailleurs selon une suggestion faite lors des réunions des conseils de centre, 4 représentants de la profession agricole avaient été invités à participer aux travaux du comité : le président de la Chambre d'agriculture ou son représentants, et les présidents ou leurs représentants des syndicats FDSEA, UPG et Jeunes agriculteurs.

II-PHASE D'EXPRESSION ET DE CONCERTATION

***Vendredi 2 Février 2007** : Réunion du comité de pilotage

Thème : **QUELLES FORMATIONS ET METHODES PEDAGOGIQUES POUR L'ETABLISSEMENT PUBLIC ?**

Pilote : Roger BOULOGNE, Directeur adjoint Formation Scolaire

***Jeudi 8 Février 2007** : Réunion du comité de pilotage

Thème : **COMMENT MIEUX VIVRE ET TRAVAILLER ENSEMBLE DANS L'ETABLISSEMENT PUBLIC ?**

PILOTES : CLAIRE MERGER, JEAN-LUC BANAÏAS ET ISMAËL AFOY, CONSEILLERS PRINCIPAUX D'EDUCATION

***Vendredi 16 Février 2007** : Réunion du comité de pilotage

Thèmes : **QUEL ROLE POUR L'ETABLISSEMENT PUBLIC DANS LE TERRITOIRE GUADELOUPEEN ?**

PILOTES : JULES OTTO, DIRECTEUR ADJOINT FPCA, ET PATRICE CORDOVAL, DIRECTEUR CFPPA GT

ET COMMENT MIEUX EXERCER L'ENSEMBLE DES MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT PUBLIC ?

PILOTES : NELLY SLIMADI, NICOLE DELFOLIE ET AMELIE PENNINCK-SNIQUE, PROFESSEURS ESC

Ces thèmes deviendraient les 4 axes définitifs du projet d'établissement.

Un pilote a été désigné et a bénéficié de la liberté d'organiser l'expression et la concertation pour chaque thème. L'organisation choisie devait être à même de réussir la présentation des conclusions au comité de pilotage selon les dates définies dans le calendrier.

Les propositions ont été validées par le comité de pilotage

***Mercredi 28 mars 2007** : présentation de la synthèse des travaux par le directeur de l'EPLEFPA et les pilotes

III-PHASE DE REDACTION : AVRIL 2007

Par le directeur de l'EPLEFPA avec désignation de 4 relecteurs pour parfaire la forme, Mmes Juliette NIRHOU et Nelly SLIMADI et MM. Claude LORI et Jean PENSEDENT-ERBLON.

III-PHASE DE CONSULTATION PAR LES CONSEILS ET COMMISSIONS : MAI 2007

IV-PHASE DE DELIBERATION : LORS DE LA REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION LE MARDI 5 JUIN 2007

La volonté est de faire de ce nouveau projet d'établissement un « outil » au service de l'établissement en projet pour les quatre prochaines années scolaires.

Les 4 tableaux réalisés pour chacun des axes stratégiques qui déclinent pour chacune des orientations, les actions à mettre en œuvre selon des modalités à définir et des indicateurs à arrêter, constitueront « **la feuille de route** » de l'établissement public et donc un nouveau départ.

Les réunions de fin d'année, les réflexions des différents groupes de travail seront à même d'enrichir le contenu du projet d'établissement et de débattre sur les modalités de mise en œuvre des actions préconisées.

Dès maintenant, que l'ensemble des participants à cette longue démarche du nouveau projet d'établissement soient remerciés de leur contribution toujours active et riche, qui démontre une nouvelle fois, s'il était utile de le rappeler, que nous sommes plus intelligents à plusieurs que seuls.

A) LE CADRE GENERAL ET LA VOLONTE LOCALE.

AI) LE CONTEXTE NATIONAL, AGRICOLE, EDUCATIF ET ADMINISTRATIF

*La France **première puissance agricole en Europe**, avec 19 % de la production de la branche agricole de l'Union Européenne, avant l'Italie (14 %) et n°3 l'Allemagne (13 %), selon Eurostat 2004.

Elle est également une grande exportatrice de produits agroalimentaires, avec un excédent de 7,7 Md d'€ en 2005 (sources : douanes et INSEE), alors que le solde du commerce extérieur longtemps excédentaire, est depuis devenu déficitaire.

Avec 821 000 UTA en 2003 (sources Eurostat), l'emploi agricole représente 4 % des emplois (5 % pour l'UE) et 2,7 % pour les industries agro-alimentaires. Par rapport aux autres secteurs de l'économie nationale, les emplois agricoles et agroalimentaires sont aussi nombreux que ceux du bâtiment et trois fois plus nombreux que ceux de l'automobile.

Les entreprises agricoles, au nombre de 614000, sont toujours plutôt des petites unités à dominante familiale.

La productivité des entreprises agricoles a connu une évolution très forte et plus rapide que dans l'industrie, avec une augmentation de la production de 27 % durant ces 25 dernières années, alors que les emplois agricoles étaient réduits de moitié, (sources : INSEE et SCEES).

*Cependant le **doute et la morosité** s'installent chez les agriculteurs français.

Un contexte de morosité, sinon un véritable malaise agricole dû :

*au revenu qui plafonne depuis 1998 (hormis 2002 et 2006),

*à la baisse des prix à la production dans de nombreux secteurs, les prix des produits agricoles français ont baissé de 60 % en euros constants depuis 1960, ce qui revient à dire qu'ils ont été divisés par 2,5, et la part de l'alimentation dans le budget des ménages est passée de 36 à 18 %, la valeur ajoutée au sein des filières agricoles étant de plus en plus largement captée par l'aval (industries agro-alimentaires et distribution) et les pressions concurrentielles se renforçant à l'international (libéralisation des échanges, émergence de puissances agricoles comme le Brésil)

*à l'effet des 35 heures

*et surtout à la réforme de la PAC, décidée en 2003 par l'accord de Luxembourg (découplage, conditionnalité), et appliquée en 2006 pour sa première année.

De nombreuses interrogations diverses sur les aides européennes à l'agriculture : peu lisibles et complexes, concurrentes des agricultures non européennes et également sur les systèmes de production eux-mêmes : responsables de dégradation de l'environnement, industrialisation des productions et uniformisation des goûts des produits et même insécurité alimentaire (ESB).

***Plusieurs scénarios possibles de l'agriculture française à l'horizon 2015**, selon l'étude demandée par le Ministère de l'environnement en 2000 : *adaptation à la PAC *évolution libérale : libre-échange et avènement de l'ordre industriel *qualité d'origine, développement des AOC et *agriculture de services offerts aux citoyens en matière d'environnement et de loisirs.

***L'enseignement et la formation professionnelle en France se cherchent**, suite au grand débat national sur l'Ecole, la Loi d'Orientation et de Programme pour l'Avenir de l'Ecole du 23/04/2005 n'a pas produit de modifications substantielles, les ministres de l'Education Nationale se succèdent sans réforme nouvelle de fond.

Quelques éléments cependant : **l'évaluation de la performance des établissements de plus en plus présente**, faite par la DEP pour les lycées de l'éducation nationale, compare les résultats réels (taux de réussite au bac, taux d'accès des secondes et premières au bac, proportion de bacheliers parmi les sortants) aux résultats attendus en fonction de l'âge et de l'origine sociale des élèves. En outre, le devenir des publics en formation et, en particulier, leur insertion professionnelle font désormais l'objet d'une connaissance plus rigoureuse et d'une préoccupation bien plus grande.

L'introduction de la **Loi Organique aux Lois de Finances (LOLF)**, par ailleurs en identifiant des missions, mission formation scolaire par exemple, et surtout des indicateurs de résultats renforcés pour les établissements relevant du service public de formation et d'éducation cette évaluation de la performance.

D'autre part, **l'évaluation est faite par les familles**, qui n'hésitent plus hors engagement personnel à choisir le privé.

A côté d'autres facteurs, le fonctionnement et la stratégie des lycées pèsent sur les résultats des élèves.

Face à **l'enseignement « massif »**, la réussite des élèves passe très certainement par un **accompagnement fort de ces derniers**, à leur entrée et tout au long de leur formation.

*Quant à l'enseignement agricole, **il a subi une décroissance des effectifs des élèves dans ses secteurs « originels »** : la production (% des effectifs < à 40 % pour la première fois en septembre 2003) et la transformation.

Les secteurs de l'aménagement et des services (hormis la commercialisation et les services aux entreprises) progressent fortement.

173 855 élèves ou étudiants étaient scolarisés dans l'enseignement agricole lors de l'année scolaire 2006-07.

Les effectifs des apprentis (30 184 en 2005-06), qui avaient explosé depuis le début des années 1990 sont en légère décroissance depuis la rentrée scolaire 2001, 77,70 % des apprentis sont accueillis dans les CFA gérés par les EPLEFPA.

Les effectifs des stagiaires de la formation continue ont également fortement augmenté durant la décennie 1990 avec cependant une très légère diminution au début des années 2000. Diminution en revanche beaucoup plus marquée en ce qui concerne le nombre d'heures stagiaires depuis 1998, 15 203 228 heures stagiaires ont été réalisées selon l'enquête 2005.

Les repères législatifs, réglementaires ou administratifs de l'établissement sont les suivants :

* l'EPLFPA est une création des lois de décentralisation du début des années 80, lois du 2 mars 1982 Droits et libertés des communes, des départements et des régions et du 22 juillet 1983 relative à la répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat.

Le souhait du législateur, à l'intérieur de ce grand mouvement décentralisateur, fut de créer à côté des collectivités territoriales une collectivité spécifique administrée par un conseil d'administration et présidé pour les EPLEFPA par un membre extérieur à la structure (contrairement à l'Education Nationale où le directeur préside le conseil d'administration).

La Région a la charge des lycées. Elle en assure *la construction, la reconstruction, l'extension, les grosses réparations, l'équipement et le fonctionnement à l'exception d'une part des dépenses pédagogiques à la charge de l'Etat, dont la liste est arrêtée par décret, et d'autre part, des dépenses de personnels.*

* la loi du 9 juillet 1984 portant rénovation de l'enseignement agricole public, puis le décret du 29 novembre 1985 relatif à l'organisation administrative et financière des EPLEFPA.

La loi précise l'objet et les missions de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles publics: - formation initiale, -formation continue, -participation à l'animation du milieu rural et – contribution à la liaison entre les activités de développement, l'expérimentation et la recherche agricoles et para-agricoles et - participation à la coopération internationale notamment par l'accueil des stagiaires étrangers et par l'envoi d'enseignants à l'étranger.

Le terme *projet pédagogique* élaboré par l'établissement apparaît également pour la première fois.

* depuis ces grands textes fondateurs de l'enseignement et la formation professionnelle agricoles publics modernes, la loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999 a ajouté une nouvelle mission : - *la contribution à l'insertion scolaire des jeunes, sociale et professionnelle de ces derniers et des adultes*, précise la composition d'un EPLEFPA (plusieurs centres) et annonce la transformation des LEGTA et LPA en LEGTPA.

Le décret du 16 janvier 2001, relatif à l'organisation administrative et financière des EPLEFPA, modifie certaines dispositions d'ordre organisationnel, ainsi les exploitations agricoles ou ateliers technologiques deviennent des centres constitutifs.

La Loi pour le développement des territoires ruraux a modifié la mission de participation à l'animation du milieu rural en animation et développement des territoires.

Enfin la Loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales (acte II de la décentralisation) a introduit une nouvelle responsabilité pour les régions : « La région assure l'accueil, la restauration, l'hébergement ainsi que l'entretien général et technique, à l'exception des missions d'encadrement et de surveillance des élèves, dans les établissements dont elle a la charge », « La région assure le recrutement et la gestion des personnels techniciens, ouvriers et de service exerçant leurs missions dans les lycées. Ces personnels sont membres de la communauté éducative et concourent directement aux missions du service public de l'éducation nationale dans les conditions fixées aux articles L. 421-23 et L. 913-1. (Code de l'éducation) »

* Parallèlement, la loi d'orientation sur l'éducation du 10 juillet 1989 est promulguée avec la présence pour la première fois dans un texte législatif de l'expression *projet d'établissement* qui *définit les modalités particulières de mise en œuvre des objectifs et des programmes nationaux et précise les activités scolaires et périscolaires prévues à cette fin*.

L'ensemble de ce cadre législatif, réglementaire et administratif dote les EPLEFPA d'une autonomie d'actions qui s'exerce bien sûr dans le respect des directives nationales et fait l'objet pour les actes de l'établissement et du directeur d'un contrôle par les trois autorités : Préfecture de Région (contrôle de légalité), Direction de l'Agriculture et de la Forêt, autorité académique, et Région.

La chambre régionale des comptes juge les comptes des établissements publics locaux.

Enfin l'inspection de l'enseignement agricole peut être sollicitée par l'autorité académique ou par la Région via cette dernière pour des enquêtes, évaluations et avis.

L'ensemble de ces repères législatifs, réglementaires ou administratifs (Lois, décrets, arrêtés, décisions) montrent un mouvement vers davantage **d'autonomie et de responsabilité du niveau local**, avec toutefois de **nombreux contrôles** et une **multiplicité des acteurs** (Région, Département, Etat, Union européenne,) **d'où une certaine complexification**.

Nous sommes déjà entrés et nous entrerons encore plus dans une perspective de **désengagement de l'Etat** pour certaines de ses compétences.

En effet, dans ses attributions, l'Etat continue d'exercer sa responsabilité incontournable de mettre pour l'enseignement et la formation scolaire un enseignant en face de chaque heure de cours reconnue par les référentiels nationaux. En revanche, les autres activités et/ou missions souffrent de **la faiblesse de moyens** qui doivent être obtenus **sur projet**.

De là, la nécessité de prévoir pour les projets retenus des partenariats arrêtés par un **conventionnement** qui garantisse une certaine pérennité.

III) LA MISE EN PLACE DU NOUVEAU PROJET D'ETABLISSEMENT

Exercice de plus en plus répandu, il allie mouvement prospectif et introspectif. L'aboutissement du mouvement prospectif serait de définir des scénarios d'évolution pour l'établissement public.

Or, compte tenu du contexte national et régional, marqué par la révision récente du schéma prévisionnel national des formations de l'enseignement agricole (**SPNFEA**) et surtout la révision en cours du projet régional pour l'enseignement agricole (**PREA**) et la réalisation par la Région Guadeloupe du Programme Régional pour le Développement de la Formation Professionnelle (**PRDF**), il nous a semblé plus sage de reporter le travail sur la définition des scénarios d'évolution.

Nous avons choisi, à partir d'un **diagnostic** interne à chaque axe stratégique retenu et de la **qualification de l'environnement** au sens large de l'établissement, de définir des orientations et actions pour les **quatre axes stratégiques**.

L'ambition est bien de mieux mettre en projet l'établissement à l'aide du Nouveau Projet d'Etablissement (NPE) pour une durée de 4 années scolaires : **2007-2008, 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011**.

Donc pour une réalisation dynamique et afin d'échapper à la tentation de « remiser » ce Nouveau Projet d'Etablissement, le chantier de cette année se poursuivra par la transformation du comité de pilotage en comité de suivi du NPE ayant comme tâche, à partir de tableaux de bord et pour chaque axe stratégique :

*de définir les modalités de mise en œuvre des actions, en les « priorisant », et des indicateurs d'évaluation.

*éventuellement de les corriger et/ou de les amender.

*et surtout d'en évaluer la réalisation à l'aide d'indicateurs mis en place.

B) LA CARACTERISATION DE L'ENVIRONNEMENT DE L'ETABLISSEMENT PUBLIC LOCAL

B1) LA GUADELOUPE : UNE REGION ULTRAPERIPHERIQUE DE L'UNION EUROPEENNE, DEPARTEMENT ET REGION D'AMERIQUE, SITUEE EN MILIEU INSULAIRE TROPICAL.

Le statut de [région ultrapériphérique](#), au sein de l'[Union européenne](#) permet à la Guadeloupe de bénéficier de « mesures spécifiques », consistant à induire des adaptations du droit communautaire, en tenant compte des caractéristiques et contraintes particulières de la région.

L'importance des crédits européens, attribués du fait du classement dans les régions en retard de développement, permet d'une part des investissements et aménagements importants et d'autre part une aide au fonctionnement des structures de recherche et de développement forte.

Du point de vue institutionnel, malgré l'éloignement de la Métropole et les spécificités de La Guadeloupe, l'organisation en deux collectivités territoriales est de type national (Région et Département). La nouvelle organisation envisagée en 2003, dans laquelle l'institution régionale et l'institution départementale auraient fusionné en une institution unique, a été rejetée par référendum sauf pour les îles de [Saint-Barthélemy](#) et de [Saint-Martin](#) qui ont accepté la réforme, consistant à faire de chacune d'elles une collectivité territoriale distincte de la Guadeloupe.

Ces deux îles ne seront donc plus rattachées à la Guadeloupe lorsque cette réforme sera mise en place.

Toutefois, les services déconcentrés de l'Etat, structurés le plus souvent dans une direction unique, présentent un fonctionnement particulier, comme par exemple la fusion DDAF et DRAF dans une DAF chargée d'appliquer la politique agricole, forestière, de développement et d'aménagement rural et également autorité académique.

B2) UNE POPULATION GUADELOUPENNE QUI A SUBI UNE FORTE CROISSANCE, PLUTOT JEUNE MARQUEE PAR UN FORT TAUX DE CHOMAGE OU L'ACTIVITE DE SERVICES DOMINE L'ECONOMIE AVEC UN POIDS RELATIF DE L'AGRICULTURE SIGNIFICATIF

(Source principale INSEE Guadeloupe en faits et chiffres.)

LA POPULATION

Le bilan démographique provisoire de l'INSEE, au 1^{er} janvier 2006, révèle une population de 458 000 habitants en Guadeloupe contre 384.841 en 1990, 434.741 en 2001 et 453 029 en 2005.

La population de la Guadeloupe reste jeune, avec 32,1 % de moins de 20 ans et 60 % de moins de 40 ans. Cependant, on observe un vieillissement de la population. La part des 60 ans et plus est en hausse de 1 % en 3 ans et l'âge moyen est de 34 ans au 1^{er} janvier 2003, contre 31 ans en 1990. Les femmes représentent 52 % de la population totale.

En 2005 le taux de natalité continue à diminuer avec 16,0 ‰ (7.551 naissances) contre 16,2‰ (7.273 naissances) en 2004 mais reste néanmoins supérieur à celui de la métropole (12,9 ‰).

Le taux de fécondité est en légère baisse. Il se situe autour de 2,2 enfants par femme en moyenne mais demeure cependant toujours supérieur au seuil théorique de renouvellement des générations (2,1) contrairement à la Métropole.

L'ECONOMIE ET L'EMPLOI

Au 1^{er} janvier 2005, l'INSEE estime à 115.105 le nombre d'emplois salariés en Guadeloupe, en progression ces dernières années.

En juin 2003, sur la Guadeloupe continentale et Marie-Galante, l'INSEE estime que le nombre d'actifs (salariés, non salariés, chômeurs) s'élève à 163.716 dont 73 % exercent une activité professionnelle.

Les entreprises

Au 1^{er} Janvier 2003, la Guadeloupe compte près de 41.741 entreprises dont 40 310 ayant moins de 10 salariés.

Le nombre d'entreprises par secteur d'activité :

- Services : 19.305 entreprises
- Commerce : 12.008 entreprises
- Construction : 6.822 entreprises
- Industrie : 3.606 entreprises

L'estimation d'emplois salariés et non salariés par secteur d'activité est donc majoritairement concentrée dans le secteur tertiaire au 31 décembre 2001 :

- Tertiaire : 94.144 salariés
- Construction : 6.521 salariés
- Industrie : 7.798 salariés
- Agriculture : 2 898 salariés
- Non salariés : 22.856

Le PIB est de 7 342 millions d'euros en 2005 (+2,9% par rapport à 2004), soit 16 575 euros par habitant.

L'économie de la Guadeloupe s'appuie sur des infrastructures routières, portuaires et aéroportuaires de qualité.

Elle présente plusieurs points forts : l'agriculture (sucre, rhum et banane), le tourisme, les services.

La Guadeloupe exporte banane, sucre, rhum et melon.

Elle a reçu entre juillet 2004 et juillet 2005 369 950 touristes de séjour et 11 130 croisiéristes.

Elle doit importer des produits alimentaires, industriels et énergétiques, le taux de couverture des importations par les exportations est très faible (8 % en 2005).

L'agriculture guadeloupéenne emploie 7 % de la population active travaillant sur environ 10 000 exploitations agricoles (2500 professionnelles) dont 80 % ont une SAU inférieure à 5 ha, « **une poussière de petites unités productives** » comme il était écrit dans le projet d'établissement de l'EPLEFPA 1994-98.

Les terres arables se répartissent autour de 24 000 hectares, soit 14% de la superficie totale de l'archipel guadeloupéen. L'urbanisation croissante est consommatrice de foncier et représente une menace réelle pour l'activité agricole.

Les cultures industrielles, comme la canne à sucre, couvrent à elles seules la majorité des terres arables, puis viennent les cultures fruitières semi-permanentes (22%), et les cultures légumières (12%). Les cultures florales couvrent 200 hectares.

La filière canne est très bien structurée, avec une interprofession IGUACAN et 4 SICA. Pour la banane suite à la grave crise subie par la filière, un seul groupement de producteurs « Les producteurs de Guadeloupe » vient d'être créé.

La filière de l'élevage se structure avec la mise en place en 2006 d'une interprofession (IGUAVIE). Les produits de l'élevage guadeloupéen ont très certainement un avenir avec également la présence de races locales (bovin et porcin) susceptibles d'être à l'origine d'une différenciation sur le marché.

Les installations aidées sont peu nombreuses, du fait principalement du manque de foncier disponible, mais en augmentation en 2006 (environ une trentaine).

Le nombre de salariés de la nomenclature A0 Agriculture, sylviculture, pêche de 2934 au 01/01/2005 est stable depuis le début des années 2000 et a un peu fléchi par rapport à la fin des années 1990.

Le chômage : 48 720 demandeurs d'emplois au 31/12/2005

Le taux de chômage en Guadeloupe est estimé à 26,9 %, d'après le BIT (popul 2), les plus touchés sont les femmes et les jeunes de moins de 30 ans.

Le taux de chômage chez les femmes reste supérieur à celui des hommes (29,4 % contre 24,6 %), mais cet écart entre les sexes tend à se resserrer (4 points en 2003, contre 6 points en 2002 et 9 points en 2001). Les jeunes de moins de 30 ans sont toujours les plus touchés par le chômage : 45,2 % en augmentation de 1,7 point par rapport à 2002. Avec un taux de 48,7 %, ce sont les jeunes femmes de moins de 30 ans qui ont le plus de difficultés à trouver un emploi.

B3) UN ENVIRONNEMENT EDUCATIF ET INTELLECTUEL FAVORABLE ET UNE VOLONTE DE LA REGION DE FAIRE DE LA GUADELOUPE UNE TERRE D'EXCELLENCE POUR LA FORMATION ET LE SAVOIR

43 collèges et 23 Lycées publics (9 LEGT, 6 LPO, 7 LP et 1 LEGTA), dont certains construits récemment et de bonne qualité architecturale, assurent déjà une bonne couverture de l'archipel.

L'ensemble du territoire est couvert par les bassins d'éducation, l'EPLA appartient à celui du Nord Grande-Terre, dont le chef d'établissement est systématiquement invité aux réunions de bassin et apporte la contribution de son établissement aux travaux de ce dernier.

La population scolaire des collèges tend à diminuer (-1% entre 2005-06 et 2006-2007) mais avec des variations entre les établissements et une augmentation pour la ville de Baie-Mahault très attractive et qui vient de franchir le seuil des 30 000 habitants.

En juin 2005, le taux de passage de 3^{ème} en SGT était de 52,1 % (inférieur au taux de passage métropolitain), les taux de redoublement et de réorientation à la fin de la classe de SGT respectivement de 12,8% et 8,4%.

A Pointe-à-Pitre, le campus de Fouillole de l'Université des Antilles et de la Guyane compte environ 5 214 étudiants (11 827 pour l'UAG, source UAG 2003-2004) répartis dans :

- Une UFR (Unité de Formation et de Recherche) de sciences juridiques et économiques
- Une UFR de sciences exactes et naturelles
- Une UFR de sciences médicales, mais uniquement pour le 3^{ème} cycle.
- Une UFR en Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives.
- Une antenne de l'UFR des lettres

3 LPU fonctionnement « Génie mathématique et informatique », « Développement du patrimoine » et « Energie et génie climatique ».

Il existe d'autres établissements d'enseignement supérieur, qui accueillent également un grand nombre d'étudiants :

- IUT : 201 étudiants
- IUFM : 506 étudiants
- Ecole paramédicale et sociale : 116 étudiants
- Classes préparatoires aux grandes écoles : 261 étudiants
- Section de Techniciens supérieurs : 1.766 étudiants
- Autres établissements : 57 étudiants.

La recherche agronomique est très bien implantée avec le centre INRA Antilles-Guyane et le CIRAD.

L'enseignement agricole public est représenté par un seul EPLEFPA. Le privé, qui regroupe 4 maisons familiales et rurales et 1 IREO, est certes bien présent et soutenu par la profession agricole, mais aujourd'hui peu concurrent des formations de l'établissement public local, il existe même des complémentarités.

En revanche les MFR affichent leur volonté de mettre en œuvre des formations continues, et plusieurs organismes privés de formation interviennent de façon agressive sur le marché de la formation professionnelle continue, y compris en agriculture.

B4) CULTURE, SPORT, ENVIRONNEMENT ET PATRIMOINE FACTEURS DE LIEN SOCIAL ET D'UNE IDENTITE REAFFIRMEE A TRAVERS LA CREOLITE

La musique et la danse avec les rythmes caribéens dont le zouk et le gwo ka sont partout présentes.

Le carnaval constitue encore la fête la plus importante de l'île.

Avec des sportifs et compétiteurs d'exception, l'archipel est une terre de sport et de champions, qui accueille ou organise des manifestations sportives d'envergure comme la Route du Rhum ou le Tour cycliste international de la Guadeloupe.

Plusieurs autres formes d'expression culturelles existent avec également tout un patrimoine de traditions populaires très fort (gastronomie, vestimentaire, rural comme les concours de bœufs tirants).

La langue créole porte la culture du peuple guadeloupéen. Le créole est maintenant reconnu comme une langue régionale et occupe une place dans l'école depuis la création du CAPES en langues et cultures créoles en 2001. Il existe une journée internationale du créole : le 28 octobre.

B5) UN ENVIRONNEMENT POLITIQUE DOMINE PAR LA GAUCHE MAIS EGALEMENT DETERMINE PAR LES DIFFERENTS LEADERS DU MOMENT

La Région et le Département sont présidés par des élus de gauche.

L'appartenance politique des parlementaires est en revanche plus nuancée (2 PS et 2 UMP, pour les députés ; 1 apparenté PS, 1 UMP et 1 Rassemblement Démocratique et Social Européen, pour les sénateurs).

Les revendications politiques identitaires ne sont pas exacerbées. En revanche, le climat social est très fortement détérioré avec de nombreux conflits, qui touchent soit des entreprises, des collectivités ou des administrations et qui peuvent paralyser l'archipel durant une période relativement longue.

C) LES QUATRE AXES STRATEGIQUES DU NOUVEAU PROJET D'ETABLISSEMENT.

CI) DES FORMATIONS AYANT DU SENS ET INSCRITES DANS UN MOUVEMENT DE DEVELOPPEMENT.

I-L'ETAT DES LIEUX

Les formations dispensées dans l'EPLEFPA sont les suivantes

1 – FORMATION INITIALE SCOLAIRE

- BEPA Agriculture des Régions Chaudes (ARC) avec 2 supports locaux Elevage – Grandes cultures (EGC) et Floriculture-Pépinières (Flo-Pé)
- Baccalauréat professionnel Conduite et Gestion de l'Exploitation Agricole (CGEA)
- Baccalauréat Professionnel Travaux Paysagers (TP)
- Baccalauréat Technologique Sciences et Technologies de l'Agronomie et du Vivant (STAV)
- Baccalauréat scientifique spécialité Agronomie-territoire-Citoyenneté (Biologie-Ecologie dans le tronc commun)
- Brevet de Technicien Supérieur Agricole « Développement de l'Agriculture des Régions Chaudes » (DARC)

La dotation pédagogique du Lycée est de 18 divisions, il dispose également d'un CDI-CDR, d'une salle informatique, de 3 laboratoires (Physique-Chimie, Biologie, Génie Alimentaire) d'une salle audio visuelle, d'une salle consacrée aux activités socio culturelles.

L'exploitation agricole de 26 ha (commune à l'établissement public local et située sur le site de Convenance) est le support des observations, des travaux pratiques et dirigés, des activités de démonstration et d'expérimentation.

Le recrutement des élèves se fait principalement après la classe de 3è, en direction des classes de Seconde Générale et Technologique (SGT) et de seconde professionnelle (BEPA en 2 ans).

Ce recrutement est rendu de plus en plus difficile, à cause de la construction de lycées de proximité et de l'image peu positive de l'agriculture dans la population guadeloupéenne. Toutefois, depuis plusieurs années, l'effectif des apprenants est stable, autour de 400 élèves et étudiants, dont 2/3 de garçons et 1/3 de filles.

Le nombre d'internes a chuté au fil des années pour se situer, aujourd'hui, à 75 élèves (50 garçons, 25 filles). 85% de nos apprenants sont d'origine antillaise et 15% d'origine métropolitaine (surtout dans le cycle BTSA).

Nos élèves antillais viennent très minoritairement du milieu agricole (environ 10%) et, beaucoup s'orientent vers l'enseignement agricole à la suite de difficultés scolaires. Du fait de la structure et du mode de conduite des exploitations agricoles, les élèves issus du milieu agricole ne possèdent pas une forte culture paysanne et ne maîtrisent pas les pratiques agricoles.

Le personnel d'enseignement est constitué de 44 professeurs (41 équivalent temps plein) dont 34 titulaires (33,8 ETP) et 10 Agents contractuels régionaux (7,2 ETP). Il s'agit donc d'une équipe stable qui peut travailler en se projetant sur la durée.

L'encadrement des élèves est assuré par deux Conseillers d'éducation et 7,5 assistants d'éducation.

Une Infirmière à plein temps contribue au service de santé.

Les résultats aux examens ne sont pas encore à la mesure des moyens mis à la disposition de l'établissement. Ils sont en moyenne de 10 à 20 points inférieurs à la moyenne nationale, selon les années et les filières.

L'insertion de nos diplômés en termes de données chiffrées est mal connue.

2 – **FORMATION INITIALE PAR L'APPRENTISSAGE**

- Classe Préparatoire à l'Apprentissage (CPA), à partir de 15 ans
- Formations de niveau V
 - CAPA Services en Milieu Rural
 - CAPA Production Agricole, Utilisation des Matériels (PAUM)

- CAPA Travaux Paysagers
- Formation de niveau IV
 - Brevet Professionnel en Productions Horticoles
 - Brevet Professionnel en Travaux Paysagers
 - Brevet Professionnel Responsable d'Exploitation Agricole

Pour l'année scolaire 2006-2007, l'établissement compte 35 élèves en CPA et une centaine d'apprentis. L'enseignement et l'encadrement sont assurés par 7 agents permanents et des vacataires.

La formation par apprentissage se heurte à plusieurs difficultés :

- les jeunes, en situation d'échec scolaire au collège, sont peu attirés par les métiers de l'agriculture
- contrairement au principe de l'apprentissage, se sont les formateurs du CFAA qui démarchent les chefs d'entreprise (les exploitants agricoles), afin que ceux-ci veuillent bien accepter un apprenti qui a rarement fait la démarche de trouver un patron
- à l'issue de leur formation, les jeunes sont très rarement embauchés par les maîtres d'apprentissage qui dégagent, en majorité, d'un revenu trop faible pour justifier l'embauche d'une main-d'œuvre salariée, mais qui, toutefois, se disent disposés à accueillir un nouveau jeune
- Les apprentis constituent un public qui accepte mal les méthodes d'enseignement traditionnelles et qui, en conséquence, est redevable d'une formation de base et professionnelle et d'un encadrement de très grande qualité. Or les sessions de formation des maîtres d'apprentissage, normalement organisées avec les responsables de la Chambre d'Agriculture, n'ont à ce jour, jamais été mises en œuvre.
- Le secteur bananier, gros consommateur de main d'œuvre salariée, ne s'est jamais tourné vers le CFAA pour former ses ouvriers (un premier contact avec le nouveau et désormais unique groupement de producteurs a eu lieu en janvier 2007).

Le taux de poursuite d'études, de la 1^o à la 2^o année est de l'ordre de 60%.

3 – **FORMATION CONTINUE**

3-1 - **LEGTA**

Une préparation au diplôme d'ingénieur des techniques agricoles, filière FONTANET est préparée au LEGTA, dans le cadre d'un partenariat avec l'ENITA de Clermont-Ferrand et d'un financement de la Région Guadeloupe, les entreprises de certains stagiaires bénéficiant d'une aide du FAFSEA.

3-2 – **CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE PROMOTION AGRICOLES DE LA BASSE-TERRE (CFPPA)**

Le CFPPA de la Basse-Terre dispense les formations suivantes :

3.2.1 – Formations diplômantes

- NIVEAU V

- Brevet Professionnel Agricole par UC « Chef d'exploitation en jardins et espaces verts »
- Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole par UC Industries Agroalimentaires spécialité Ouvrier Polyvalent du Travail Industriel des Viandes (OPTIV)
- Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole Travaux forestiers spécialité bûcheronnage

- NIVEAU IV

- Brevet Professionnel Responsable d'Exploitation Agricole
- Brevet Professionnel Travaux Paysagers

3.2.2 – Formations non diplômantes

De nombreuses formations, de durée variable, portant sur les secteurs de la production agricole, l'aménagement paysager, l'agro-alimentaire, les services, la commercialisation et à dimension plus sociale comme les actions contre l'illettrisme ou la formation des détenus.

Ces actions sont financées par des organismes variés : FAFSEA, CNFPT, FONGECIF, DTEFP, ADI, FSE, ADEFI.

3.2.3- Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le CFPPA assure en 2007 le suivi d'une vingtaine de dossiers V.A.E.

Le total des heures stagiaires réalisées par le CFPPA de BASSE-TERRE est de l'ordre de 80 000 heures.

Comme pour les élèves et étudiants, il manque des données chiffrées sur l'insertion des stagiaires

3.3 – **CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE PROMOTION AGRICOLES DE LA GRANDE-TERRE**

Le CFPPA de la Grande-Terre dispense les formations suivantes :

3.3.1 – Formations diplômantes

- NIVEAU V

- Brevet Professionnel Agricole par UC Chef d'Exploitation en polyculture élevage
- Brevet d'Etudes Professionnelles Agricoles « Agriculture des Régions chaudes »
- Brevet d'Etudes Professionnelles Agricoles « Services » Spécialité : vente de produits frais
- Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole Production Agricole, Utilisation des Matériels (PAUM)
-

- NIVEAU IV

- Brevet Professionnel Responsable d'Exploitation Agricole
- Baccalauréat Professionnel Conduite et Gestion de l'Exploitation Agricole
- Brevet de Technicien Agricole « Services en Milieu Rural »

3.3.2 - Formations non diplômantes

Nettement moins développées qu'au CFPPA de la BASSE-TERRE, les formations non diplômantes sont financées par le FAFSEA, le FONGECIF, le Conseil Régional, l'ASSEDIC. Il faut remarquer, dans ces formations, un important volet consacré à la lutte contre l'illettrisme.

3.3.3 – Centre d'Accueil et de Conseil de la Guadeloupe (CAC)

Ce centre, animé par le CFPPA, assure le suivi du stage 6 mois pour l'installation. Une vingtaine de dossiers ont été traités ou sont en cours de traitement en 2006-2007.

Le CFPPA de la GRANDE-TERRE réalise environ 50 000 heures stagiaires

Comme pour le CFPPA de la BASSE-TERRE, le taux d'insertion en données chiffrées est mal connu.

4 – **CONTEXTE DE LA FORMATION CONTINUE**

Les résultats économiques de la branche agricole de ces dernières années traduisent une dégradation nette et continue dans la grande majorité des filières.

Bien entendu, il y a des causes structurelles déjà identifiées et reconnues par la profession (manque d'organisation économique du secteur agricole, problèmes fonciers..). Mais à cela s'ajoute l'absence d'une réelle technicité culturelle. La faible diffusion d'itinéraires techniques propres à chaque filière de production explique, en partie, le faible impact des nouvelles technologies. Cela pose avec insistance, la question centrale de la professionnalisation des exploitants agricoles, donc celle de la formation qui est un élément prépondérant dans l'acquisition du professionnalisme.

Les données fournies par le dernier Recensement Général de l'Agriculture en 2000 indiquent que seuls 14% des exploitants agricoles ont reçu une formation, et bien souvent au niveau CAP ou BEP.

Compte tenu de ce faible niveau de formation, la formation continue apparaît comme le moyen fondamental et incontournable à mettre en œuvre pour réellement promouvoir l'agriculture.

Cette population active, agricole, de typologie très variée, mérite une attention et des traitements différenciés.

Très grossièrement, on distingue trois grandes catégories :

- **les nouveaux exploitants**

Ils relèvent du même cas de figure que celui des formés de la formation initiale et devraient pouvoir bénéficier d'un accompagnement après la sortie du centre.

- **les exploitants de plus de 60 ans**

Ils constituent un frein important au développement de l'agriculture pour les raisons suivantes :

- refus de la formation et des méthodes modernes de conduite d'une entreprise
- idéologie très patrimoniale de la terre, renforcée par le statut de la propriété (indivision) la spéculation foncière et le manque de politique globale d'aménagement du territoire, l'ensemble de ces facteurs aboutissant à un blocage conséquent de surfaces agricoles qui pourraient être proposées à des jeunes formés et compétents.

- **les exploitants et salariés de moins de 60 ans**

Ils constituent actuellement l'immense masse des actifs. L'effort de formation doit être orienté en priorité vers eux.

Le problème est de savoir comment les attirer et les intégrer dans le système de formation, étant donné que très peu formés eux-mêmes, ils ne ressentent pas le besoin de se former.

Nécessité d'un diagnostic préalable à la formation, car compte tenu de la diversité des publics, des systèmes agricoles et des bas niveaux de formation conduisant à des attitudes de rejet, il apparaît absolument nécessaire d'établir des diagnostics préalables très ciblés avant toute action et de négocier les parcours de formation avec les intéressés .

Or ce travail d'ingénierie n'est pas réalisé par les centres, car il n'est pas pris en compte dans les crédits alloués par les bailleurs de fonds.

Nécessité de modifier les critères d'attribution des stages de formation, car compte tenu des besoins très variés, mais ne nécessitant pas forcément des actions lourdes, et de la difficulté actuelle de mobilisation, il conviendrait de raisonner en terme de journée-formation pour des durées de formation très variables, plutôt qu'en terme de nombre de formés minimum entrant dans des formations de caractère stéréotype.

Nécessité de modifier les temps de réponse, car lorsqu'un besoin de formation est identifié, il convient de pouvoir y répondre rapidement, tant que le public (déjà difficile) en ressent encore la motivation.

Nécessité de varier les supports de formation, et notamment de faire jouer la synergie formation-développement, en multipliant, par exemple, les champs de démonstration chez des agriculteurs de pointe.

Mais il n'y a actuellement pas de financement clairement identifié pour ce type d'action.

Nécessité d'améliorer la communication entre formateurs et acteurs du monde agricole, de façon à mettre en concordance l'action de formation proposée et la représentation que s'en fait le futur formé.

Le financement actuel de la formation ne prévoit pas cette étape, pourtant indispensable à la réussite finale.

Nécessité de trouver des moyens incitatifs pour engager dans la formation un public qui ne perçoit pas, à priori, que la formation est un investissement qui doit améliorer, à terme, la situation de l'entreprise et des salariés.

Compte tenu de ce contexte, les organismes de formation se doivent de renforcer leur effort qualitatif dans la mise en place et la conduite des formations.

II-LE DEVELOPPEMENT DES FORMATIONS

Ce développement doit se faire dans le respect des 4 éléments suivants :

- **LA COHERENCE** avec les besoins présents et futurs de l'agriculture guadeloupéenne qui méritent d'être précisés par la profession
- **LA DIVERSITE** des niveaux et secteurs de formation en ayant le souci de la **PROMOTION** des publics formés
- **L'OPPORTUNITE** de répondre à la demande sociale
- **L'ADAPTATION** à la réalité guadeloupéenne et à la Caraïbe

Etant donné que ces nouvelles formations doivent être examinées par les conseils des différents centres, délibérées par le conseil d'administration et approuvées par les financeurs (Etat pour la formation scolaire, Région pour l'apprentissage et la formation continue) il n'apparaît pas opportun d'arrêter une liste de projets qui n'auraient pas au bout du compte forcément la légitimité nécessaire.

D'autant plus qu'une complémentarité doit absolument être recherchée entre à la fois les différents établissements de formation agricole de la Guadeloupe et les différentes voies de formation, afin de proposer des parcours de formation professionnelle complets et pertinents. La Guadeloupe ne peut pas se payer le luxe d'une concurrence entre les différents acteurs de la formation professionnelle agricole.

III- COMMENT MIEUX FAIRE REUSSIR NOS APPRENANTS

Préliminaires : L'acquisition d'une formation professionnelle est une condition nécessaire à la réussite mais elle n'est pas suffisante, le niveau culturel permettra le développement personnel, la mobilité en particulier vers les cultures étrangères. Enfin la responsabilité s'entend envers autrui, envers l'environnement, elle est donc économique, sociale et environnementale pour reprendre les composantes du concept de développement durable.

Notre action s'inscrit donc bien dans les 3 domaines suivants :

Instruire – Eduquer - Former pour une insertion scolaire, sociale et professionnelle.

Instruire : acquisition de savoirs

Eduquer : acquisition de savoirs et de comportements individuels et collectifs

Former : acquisitions de savoirs, de savoir-faire et de faire-savoir

Dans ce contexte, nous devons viser ces deux « qualités » chez les publics accueillis en formation :

Professionalisme : comportement individuel consistant à bien faire ce que l'on a à faire, à faire preuve d'initiative, de réactivité, de ténacité et de capacité de travail en équipe, d'aptitude à l'auto-formation.

Humanisme : mettre la personne et son épanouissement au centre des préoccupations.

D'un point de vue qualitatif, le projet pédagogique des équipes par filière, mais également pour l'ensemble de l'établissement, doit se concentrer sur ces deux aspects en favorisant les apprentissages générateurs des qualités attendues.

III-1 LE LEGTA

OBJECTIFS	ACTIONS
Faire régner l'ordre, le calme et l'esprit de travail dans les lieux d'étude	<ul style="list-style-type: none"> -Places des élèves fixées par les professeurs -Contrôle-évaluation, par les professeurs, des cahiers et matériels scolaires -Exiger le cahier de texte des élèves -Exiger que les téléphones portables et baladeurs soient éteints et rangés dans les sacs -Autant que possible évaluation courte, mais systématique à chaque cours -Convocation systématique des parents pour les élèves difficiles -Convocation du Conseil de discipline pour les cas très graves -Diffusion des résultats intermédiaires des 1^e et 2^e trimestres -Devoirs surveillés pour toutes les classes
Faciliter l'intégration des élèves dans le système de l'enseignement agricole	<ul style="list-style-type: none"> -Semaine d'insertion, de découverte professionnelle et de connaissance de soi pour tous les entrants -Tests de positionnement pour les entrants de 2^e générale et professionnelle -Réunion-parents-professeurs à mi-trimestre et de 16 H à 19 H -Création d'une cellule d'orientation et d'information sur les débouchés de filières d'enseignement -Information des élèves et parents sur l'orientation à la rentrée scolaire et en cours de 2^e trimestre

	<ul style="list-style-type: none"> -Signalement des élèves ayant des problèmes médicaux nécessitant un traitement particulier -Cellule d'écoute et temps d'écoute organisé -Création d'une classe relais pour les entrants, avec une pédagogie de projet
Stimuler la motivation	<ul style="list-style-type: none"> -Création d'une cellule de motivation de 2 à 3 personnes -Actions de pédagogie de projet avec valorisation de l'esprit de challenge (téléthon, fête de la science...) -Intervention des anciens élèves dans les classes -Forum des métiers avec anciens élèves et maîtres de stage -Création de junior-entreprises en relation avec l'éducation nationale -Attribution trimestrielle de diplômes de satisfaction -Tableau d'affichage des élèves méritants -Voyage pour les élèves les plus méritants des classes terminales (2 par classe)
Améliorer l'efficacité pédagogique	<ul style="list-style-type: none"> -Contextualiser les enseignements dans le respect des programmes et/ou référentiels -Effectif de 25 élèves maximum en classe de BEPA obtenu par le dédoublement de la filière (dédoublement des horaires en mathématiques et en français si classe non dédoublée) -Soutien en mathématiques et en français pour les étudiants issus des classes de BAC.PRO. -Utilisation du CDR pour des actions de remédiation -Institution du carnet de vocabulaire et de l'utilisation fréquente du dictionnaire des synonymes -Sanction pour les élèves dépourvus de matériel scolaire -Obligation pour les élèves à travailler en salle de permanence -Affichage des indisponibilités des professeurs, pour une meilleure récupération des heures libérées -Rattrapage systématique des cours non réalisés, à cause d'absence de professeurs pour motif personnel -Mise en place effective du dispositif TUTAC pour les nouveaux enseignants, et mutualisation des savoirs pédagogiques -Inspection conseil des nouveaux enseignants

	<ul style="list-style-type: none"> -Edition d'un livret de conseils à destination des parents en vue de diminuer l'état de fatigue des élèves (travail à la maison, télévision et ordinateur, petit-déjeuner, etc...) -Formation des enseignants aux publics en difficulté -Mutualisation des compétences pédagogiques -Elaboration du répertoire des compétences des maîtres de stages, améliorer leur connaissance et les réunir avant le départ en stage.
--	--

III- 2 –LE C.F.A.A.

OBJECTIFS	MOYENS
Améliorer le cadre de vie, l'accueil	<ul style="list-style-type: none"> -Construire un CFAA (salles de cours, foyer, salle du personnel...) -Rendre le site de Guéry plus attractif (nettoyage, aménagement des espaces, centre de ressources, foyer...) -Améliorer l'image du CFAA
Permettre aux formateurs de mieux gérer un public en difficulté	<ul style="list-style-type: none"> -Compléter la formation des formateurs (psychologie, sociologie...) -Créer une cellule d'écoute -Faire intervenir psychologue et assistante sociale (accompagnement des jeunes ayant des difficultés) -Faire respecter le règlement intérieur (tenue vestimentaire, téléphone portable, baladeurs...) -Renforcer la relation avec les familles
Améliorer la relation CFAA/Entreprises	<ul style="list-style-type: none"> -Désigner un responsable du suivi en entreprise -Renforcer le suivi en centre et en entreprise -Organiser des rencontres plus fréquentes avec les professionnels -Organiser des sessions d'information et/ou de formation des maîtres d'apprentissage (MA) -Mieux utiliser les outils de liaison
Augmenter le taux de réussite aux examens	<ul style="list-style-type: none"> -Changer le système de validation pour le niveau V -Mettre en place une véritable pédagogie de l'alternance

	<ul style="list-style-type: none"> -Individualiser les parcours de formation -Créer une classe de remise à niveau -Organiser des cours de soutien -Créer un véritable centre de ressources -Réaliser le volume horaire prévu pour chaque discipline (équipe complète pour la mise en œuvre de la formation) -Faire des bilans trimestriels pour chaque classe -Travailler autour d'un projet pédagogique et éducatif
Intéresser l'apprenti, le motiver	<ul style="list-style-type: none"> -Récompenser les meilleurs élèves/apprentis -Organiser des voyages d'études..... -Améliorer la communication
Organiser une concertation entre les professionnels et les autorités compétentes concernant le développement de l'apprentissage agricole en Guadeloupe.	<ul style="list-style-type: none"> -Réunir au CFAA les personnes compétentes -Dégager des pistes d'amélioration du dispositif

III-3 – LES CFPPA

OBJECTIFS	ACTIONS
Développer l'esprit d'équipe dans l'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> -Renforcer l'accueil –positionnement -Développer l'accompagnement, le soutien -Pérenniser des documents au cours des années
-Stimuler la motivation pendant la formation	<ul style="list-style-type: none"> -Développer le relais d'anciens stagiaires (le tutorat) -Mette en place un contrat de progression -Développer des activités d'équipe avec restitution -Organiser des réunions bilan par trimestre -Renforcer les liens entre les différents groupes

-Améliorer l'efficacité des pratiques pédagogiques	-Développer l'accompagnement avec médiation -Renforcer les pratiques sur le terrain, les travaux pratiques en laboratoire -Initier davantage de sorties pédagogiques, en Guadeloupe et à l'extérieur du département
-Améliorer l'ancrage avec le milieu socioprofessionnel	-Démystifier le métier de formateur -Accentuer les phases d'animation restitution
-Valoriser le travail réalisé en milieu ouvert	-Evaluer le travail réalisé -Organiser des réunions de concertation avec les professionnels en début, pendant et en fin de formation

IV – COMMENT APPRECIER LA PERTINENCE DE NOS FORMATIONS

OBJECTIF	ACTION
Apprécier la pertinence de nos formations par l'évaluation de l'insertion professionnelle de nos diplômés	Enquête téléphonique dans l'année suivant l'obtention du diplôme

V- EVALUATION DU PROJET

V-1 – L.E.G.T.A.

OBJECTIFS	INDICATEURS
Faire régner l'ordre, le calme et l'esprit de travail dans les lieux d'étude	-Nombre total d'incivilités -Nombre d'incivilités graves (agression, atteinte à la sécurité...) -Nombre de consignes, avertissements, exclusions temporaires, conseils de discipline -Taux d'oubli des pointages des absences effectués par les enseignants en début de

	cours
Faciliter l'intégration des apprenants	-Nombre et nature des actions entreprises pour faciliter l'intégration des apprenants (semaine d'insertion, actions ALESA, voyage...) -Proportion d'élèves ayant obtenu l'attestation de formation aux premiers secours (AFPS)
Stimuler la motivation	-Nombre et nature des actions entreprises pour stimuler la motivation
Améliorer l'efficacité pédagogique	-Nombre et nature des nouvelles formations mises en oeuvre -Nombre moyen d'élèves par classe -Taux de réussite aux examens -Taux de redoublement -Taux de sortie au niveau V -Taux de poursuite d'études des élèves de BEP vers un BAC.PRO. -Proportions d'élèves ayant obtenu le B2I -Taux de fréquentation du CDR pour la remédiation et la formation individualisée -Taux d'absence des professeurs par filière -Taux de remplacement des professeurs pour congé de maladie ou maternité -Nombre de journées de formation pour les professeurs -Proportion d'enseignants inspectés au cours des 5 dernières années
Apprécier l'insertion	-Par enquête des diplômés 7 mois après l'obtention du diplôme : - Taux de diplômés poursuivant des études -Taux de diplômés en stage rémunéré -Taux de diplômés en CDD -Taux de diplômés en CDI -Taux de diplômés sans occupation -Taux d'adéquation entre la formation et l'emploi -Taux d'installation en agriculture

V-2 – C.F.A.A.

OBJECTIFS	INDICATEURS
Améliorer le cadre de vie, l'accueil	<ul style="list-style-type: none">-effectif des apprentis- taux de rupture
Permettre aux formateurs de mieux gérer un public en difficulté	<ul style="list-style-type: none">- taux de fréquentation des cours- taux d'absence des formateurs- taux de réussite- nombre d'incivilités graves- taux de poursuite CPA → CAPA- augmentation du niveau de qualification des formateurs
Améliorer la relation CFA/entreprise	<ul style="list-style-type: none">- taux de rupture de contrats- taux de fréquentation des réunions par les maîtres d'apprentissage
Augmenter le taux de réussite aux examens	<ul style="list-style-type: none">- taux de réussite aux examens- taux d'insertion- taux de poursuite CAPA → BP ou BAC PRO- nombre de jeunes inscrits aux épreuves
Intéresser l'apprenti, le motiver	<ul style="list-style-type: none">- nombre et nature des actions entreprises- taux d'absentéisme

V-3 – C.F.P.P.A.

OBJECTIFS	INDICATEURS
Développer l'esprit d'équipe dans l'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> -Dossiers de positionnement renseignés -contrat de parcours validé - Analyse de la fiche d'évaluation du centre
-Stimuler la motivation pendant la formation	<ul style="list-style-type: none"> - Documents d'autoformation validés - Utilisation de banque de données -Existence de partenariat -Renforcer les pratiques interclasse
-Améliorer l'efficience des pratiques pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> - Formation des formateurs -Taux de réussite aux examens -Apprécier l'insertion personnelle, sociale, professionnelle - Mutualiser les pratiques
-Améliorer l'ancrage avec le milieu socioprofessionnel	<ul style="list-style-type: none"> - Mise à jour de fichiers personnes ressources -Bilan d'activités en milieu ouvert - Création de banque de données
-Valoriser le travail réalisé en milieu ouvert	<ul style="list-style-type: none"> - Place du travail dans le projet d'établissement - Image du centre à l'intérieur et à l'extérieur

CII) MIEUX VIVRE ET TRAVAILLER ENSEMBLE DANS L'ETABLISSEMENT PUBLIC

CONSTAT

Du dépouillement de tous les questionnaires de l'enquête auprès des personnels (annexe n°2) il ressort une carence en matière de relations humaines au travail, un manque de respect du travail de l'autre, un besoin de reconnaissance de la part des chefs de service, une solidarité plus grande et un « savoir-être » au travail.

3 AXES DE TRAVAIL ONT ETE RETENUS :

1 / L'engagement professionnel de chacun au service de la réussite des apprenants. (Service public d'éducation)

***Valeurs retenues : la conscience professionnelle, la rigueur, le respect des règles, le sens de l'intérêt général, « le professionnalisme »**

Globalement, il faut exiger des élèves ce que nous sommes capables de respecter.

La pédagogie, l'éducation des jeunes, l'instruction, la discipline sont une affaire d'équipe, dans laquelle chacun a un rôle à jouer.

Le rôle éducatif des personnels ATOSS doit être rappelé, mais également encouragé et soutenu.

La difficulté vient du fait que nous sommes continuellement dans des tensions et des demandes contradictoires : on demande à la fois plus d'autonomie, mais aussi plus de rigueur et de cadrage, moins de réunions, mais plus d'informations etc. ...

Ne pas perdre de vue l'**ELEVE**, au centre du système ; pour un enseignant, la relation est évidente, pour un personnel technique ou un agent - souvent en décalage avec la présence des élèves - la relation est moins évidente, d'où un nécessaire effort pour renforcer des liens entre les équipes enseignantes et les équipes techniques.

- Se Repositionner dans sa fonction : prendre conscience du rôle nécessaire de chacun – Son engagement personnel
- Travailler sur la représentation de son rôle et sa contribution dans l'Etablissement, même si le métier n'a pas forcément été choisi au départ.
- Avoir les conditions matérielles qui permettent cet engagement.
- Servir l'intérêt général : notion à expliquer
- S'Impliquer personnellement : développer la notion de **conscience professionnelle**, même dans des tâches moins gratifiantes que celles liées au savoir.
- Admettre le renforcement du **rôle du Chef d'Etablissement**, qui doit réguler les personnels (exigences dans l'intérêt du service) : rôle pas toujours bien perçu par les chefs de services.

2 / Améliorer l'ambiance et le climat de travail.

***Valeurs retenues : humilité, reconnaissance, solidarité, engagement.**

Une politique d'Etablissement ou une philosophie ?

On parle de communauté scolaire, mais il s'agit avant tout d'une micro société, nous n'avons pas choisi les « gens » avec lesquels nous travaillons, mais nous sommes tous rétribués pour effectuer une tâche et nous devons « fonctionner » et bien fonctionner, c'est-à-dire, s'entendre sur des objectifs professionnels.

- Conditions de travail : les demandes sont surtout basées sur du savoir-être, la manière de demander, de s'adresser aux agents.
- Connaissance et reconnaissance du travail et des tâches de chacun (souvent, il y a méconnaissance des statuts de chacun)

- Favoriser l'intégration des TOS / ATOS qui reste difficile au sein de l'établissement.
- Communication inter-centres souvent difficile du fait de l'éloignement géographique, d'un fonctionnement et de rythme différents, penser à leur passer les informations via messagerie, par exemple.
- Reconnaître le travail de l'autre, c'est aussi le respecter (par exemple, le rangement des lieux communs par chacun)

3/ Valoriser l'image de l'Etablissement en étant valorisé

***Valeurs retenues : le respect (dans le travail de l'autre), la confiance** (faire confiance, nécessite que chacun assume les tâches inhérentes à son travail et une certaine **honnêteté intellectuelle**, ce que l'on n'a pas su ou pu faire, pouvoir le dire ...), **l'estime de soi** (notion importante pour bien vivre sa condition au travail).

- Améliorer l'initiative personnelle (« espace initiative ») et (re)connaître le travail de l'autre.
- Apprendre à dire ce qui ne va pas, créer de la médiation.
- Encourager une vision globale du travail (des tâches à accomplir), la notion de solidarité s'impose en cas de défaillance humaine ou matérielle dans un service.

Pour garantir le développement de ces 3 axes, l'élaboration d'un **PLAN LOCAL DE FORMATION** (démarche initiée en 2006-2007) va s'avérer un outil supplémentaire.

PROPOSITION D' ACTIONS :

Domaine du matériel :

- A Convenance :

* fermeture des boîtes aux lettres des personnels, à déplacer au niveau d'une salle commune.

* **Création d'une salle du personnel ou des personnels** : un lieu convivial, séparé de l'espace de travail indispensable, avec un accès à informatique pour tous les personnels : **lieu ou l'on se croise, d'échanges informels qui en permettront d'autres forcément.**

- Instaurer un guide des « **bonnes pratiques** », en rappelant **les éco- gestes** (éteindre les lumières, la climatisation) et les **gestes citoyens** (effacer le tableau en sortant d'une salle de cours, ramasser ses papiers en salles des profs, ranger son bureau etc. ...) et expliquer les incidences que le non-respect de ces pratiques peut entraîner sur le travail de l'autre.

Domaine du relationnel :

- Etablir un **protocole d'accueil** pour les nouveaux arrivants : quand on accueille, on reconnaît. Présentation de la personne dans tous les services.

- Accueil téléphonique de Convenance et transmission des informations à repenser car trop de dysfonctionnements constatés.

- S'accorder sur un certain nombre de **valeurs** et s'engager individuellement à les respecter.

- Favoriser les actions de rapprochement et/ou d'échanges entre les centres et les personnels :

✓ **2 temps forts à programmer**, avec l'ensemble des personnels :

* Le 1^{er} en début d'année scolaire

Idée : Organiser une présentation du fonctionnement y compris avec les difficultés rencontrées et installer les nouveaux personnels et/ou les personnes assurant de nouvelles fonctions.

* Le 2^{ème} en fin d'année scolaire en libérant les TOS des tâches habituelles.

Idée : Faire un bilan en donnant la parole à des représentants volontaires pour chaque corps de métier sur les difficultés rencontrées et les solutions à apporter.

✓ **Parrainage informatique** : créer une boîte Email pour tous les personnels et proposer, sur la base du volontariat, un parrainage (une liste de volontaires pour encadrer d'autres volontaires, demandeurs), initiative qui permettrait d'encourager les rencontres.

✓ Organiser une session d'information E.P.L. sur le **déroulement de carrière** (à la charge de chaque chef de service)

✓ Information ou formation inter-centres sur les instances du lycée et le fonctionnement de l'E.P.L. - sur une journée - (Rôle du Conseil d'Administration et des conseils préparatoires) du type de celle proposée aux délégués des élèves avec invitation également des parents délégués volontaires.

Elargir les réunions aux différentes catégories de personnels, notamment, les conseils des délégués des élèves.

✓ Invitation systématique d'un personnel non enseignant, lors des séjours à l'étranger (nécessite une solidarité au sein de l'équipe pour assurer le fonctionnement habituel du service durant l'absence de l'agent).

Invitation à ouvrir également aux parents d'élèves de la classe concernés avec participation aux frais du voyage.

Domaine de la sécurité :

Plan de prévention et de sécurité en cours d'élaboration à finaliser d'urgence.

Rappel : Chacun d'entre nous doit toujours avoir le souci de travailler dans le respect des règles de sécurité, se protéger et protéger les élèves, physiquement et moralement. La vigilance doit être un réflexe.

Autres domaines :

- Développer le marché agricole du vendredi matin : vente des produits de l'exploitation qui rassemble tout le monde durant la pause.

- Proposer des sessions de formation thématique : faire bénéficier les compétences de l'Etablissement au personnel – ouverture aux parents d'élèves.

Ex : le greffage des arbres

- Travailler avec l'Association des Lycéens Etudiants Stagiaires et Apprentis (ALESA) à (re)donner vie au foyer et à la dynamisation de la vie associative pour l'EPL.

**Commentaires concernant la définition de valeurs du vivre et travailler ensemble spécifiques à l'établissement :*

*Partie prenante du service public d'enseignement et de formation, les missions de l'établissement sont dispensées dans le respect **des principes de laïcité, de liberté de conscience et d'égal accès à tous au service public.***

***Le principe de laïcité**, questionné continuellement et dernièrement à propos du sujet du voile islamique est bien illustré par la conclusion de la circulaire du 12 décembre 1989 du Ministre de l'Education Nationale :*

« L'école publique ne privilégie aucune doctrine. Elle ne s'interdit l'étude d'aucun champ du savoir. Guidée par l'esprit de libre examen, elle a pour devoir de transmettre à l'élève les connaissances et les méthodes lui permettant d'exercer librement ses choix »

*S'identifiant à la démocratie, les valeurs de la République : **Liberté – Egalité - Fraternité** s'appliquent bien sûr avec les ambitions de **former à la liberté, construire l'égalité et de vivre la fraternité.***

A côté de ces principes et valeurs nationales, voire universelles, la définition de valeurs locales à même de favoriser le vivre et travailler ensemble est nécessaire aussi bien pour les relations entre les membres de la communauté éducative, c'est-à-dire entre le personnel, les parents d'élèves et d'apprentis et les élèves – étudiants – apprentis et stagiaires, qu'à l'intérieur des membres de la communauté éducative entre les différentes catégories, par exemple de personnel : direction, enseignement et formation, éducation et surveillance, administration - service - santé et exploitation.

CIII) LA GUADELOUPE TERRE DE LA CARAIBE COMME TERRITOIRE D' ACTIONS ET LES MILIEUX INSULAIRES TROPICAUX COMME TERRITOIRES DE REFERENCE

Préambule

Le territoire est souvent opposé ou associé à la notion de secteur. Ainsi la problématique de cet axe dépasse la notion du rôle de l'établissement dans la formation ou dans l'agriculture guadeloupéenne. De même, se pose la question de cette notion de territoire et de la pertinence de l'espace à retenir. C'est certainement le projet et la démarche de sa conception qui feront « territoire » au contraire d'une simple délimitation géographique qui serait la Guadeloupe.

Dans ce cadre, les missions de participation à la Recherche-expérimentation et au développement agricoles ainsi que l'animation et le développement des territoires prennent une place conséquente dans la réflexion.

La Guadeloupe et son agriculture

- Le nombre d'exploitations agricoles, de 12 000 en 2000 s'est réduit d'un quart depuis le précédent recensement de 1989, seulement 6 795 exploitants exercent à titre principal.

-La superficie totale des exploitations, de l'ordre de 47 000 ha, représente 29 % de la surface totale de la Guadeloupe, elle se répartit pour 50 % sur Grande-Terre, 36 % sur Basse-Terre, 11 % sur Marie-Galante, 3% sur les autres îles

- La Guadeloupe est confrontée à une grave déperdition de son foncier agricole. En dix ans, 5 000 ha de SAU, soit plus de 10 % de la SAU ont été perdus.

Confrontée à une croissance démographique forte, la Guadeloupe est soumise à une forte pression foncière pour la construction de l'habitat urbain, semi urbain et rural, et d'infrastructures. La zone de Pointe à-Pitre - Abymes – Baie-Mahault, la plus peuplée est particulièrement sujette à cette pression foncière.

-La taille moyenne des exploitations reste extrêmement réduite puisqu'elle n'atteint que 3,44 ha en 2000.

Cependant, l'évolution de la taille des structures est très significative depuis 10 ans. On assiste à un développement de la formation professionnelle des agriculteurs de Guadeloupe.

-Les exploitations cultivant entre 5 et 20 ha de terrain constituent 15 % du nombre des exploitations, elles représentent désormais plus de 36 % des surfaces cultivées. La création de ce type d'exploitations est relativement récente et correspond aux objectifs de la réforme foncière initiée en 1981, à savoir installer des agriculteurs professionnalisés sur des exploitations dont la taille assure une viabilité économique minimale.

La canne

La sole cannière représente en Guadeloupe près de 30 % de la superficie agricole. Plus de 40 % des exploitations produisent de la canne. La production totale récoltée a été de 902 223 t en 2005 (903 903 en 2004) dont 93 % par les usines sucrières et le reste par les distilleries.

La banane

En 10 ans, le nombre d'exploitations pratiquant cette culture a diminué de 60 % en s'accompagnant parallèlement d'une diminution de près de 30 % des surfaces. La production récoltée et l'exportation diminuent fortement, respectivement 87 500 et 64 800 tonnes, 65 730 et 51 700 pour 2004 et 2005. En revanche l'étiage semble atteint et les producteurs croient dans un petit redémarrage en 2007.

Le melon : culture d'export de contre saison

Une réussite technique et commerciale.

L'élevage : une tradition forte, filière jadis faiblement organisée mais en voie de structuration, création d'une interprofession en 2006.

La diversification : des situations différenciées

L'ananas d'exportation présente des perspectives économiques intéressantes en frais par avion.

Diagnostic

Il nous est apparu nécessaire de faire ressortir les forces et faiblesses de notre établissement ainsi que les atouts et contraintes de notre environnement. Cette démarche peut nous permettre de poser des enjeux, seules justifications aux rôles auxquels nous aspirons pour notre établissement. Par ailleurs, l'ouverture de notre réflexion aux autres acteurs sera incontournable dans une démarche de « territoire ».

POINTS FORTS	POINTS FAIBLES
<ul style="list-style-type: none"> -Une certaine reconnaissance/attentes de l'établissement -Une exploitation à fort potentiel (près de 30ha à Baie-Mahault) -Bon maillage du territoire à travers les différents sites. -Relations anciennes et souvent personnalisées. -Bonne intégration des différents sites dans leur milieu, en particulier des centres, représentés et sollicités pour nombre de manifestations communales et / ou institutionnelles (foires, fêtes, colloques, rencontres professionnelles ...) -Des acteurs privilégiés au sein de l'EPLEA : les formateurs en technique, en gestion, les profs d'ESC. -Des outils : les AGEA, les visites d'exploitation, les PUS, les PIC, la vie associative ... -Territoires dynamiques et souvent relativement équipés -Une nature luxuriante 	<ul style="list-style-type: none"> -Relative fermeture des centres et du LEGTA, peu de manifestations ont lieu chez nous, alors que nous disposons d'un site central et d'espaces. -Une crise du secteur agricole -Une réduction sensible des espaces agricoles (urbanisation) -Un chômage important en espace rural

Les principaux enjeux sont les suivants :

- *S'inscrire dans un contexte urbain à valoriser
- *Contribuer à dissiper la crise agricole
- *Protéger et valoriser l'environnement
- *Renforcer la présence de l'Etablissement sur le territoire
- *Participer à la professionnalisation des salariés du secteur agricole et para – agricole

Objectifs	Actions
<p>1 - Être une source d'informations et de références sur les projets qui animent les territoires guadeloupéens</p>	<p>1.1 - Construire et mettre en œuvre des séquences pédagogiques (UC, Modules, MIL, MAR ...) « Territoire - Paysage » lorsqu'elles sont absentes du référentiel</p> <p>1.2 - Constituer des ressources documentaires comportant les outils principaux d'aménagement et de développement du (des) territoire(s)</p> <p>1.3 - Construire une équipe de référents capables d'exploiter ces documents et de stimuler les publics formés</p> <p>1.4 - Systématiser les approches environnementales et territoriales dans les projets des</p>

	<p>publics formés (rapport de stages, dossiers ...)</p> <p>1.5 - Intégrer les comités de pilotage de mise en œuvre et de suivi des outils de développement agricoles et ruraux (« CAD » ...) et participer aux actions de développement local (LEADER – pole d'excellence ruraux...).</p> <p>1.6 – Ouvrir l'exploitation agricole aux écoles primaires et autres élèves, développer la vente directe sur place aux consommateurs.</p>
<p>2 - Former un public acteur de son territoire</p>	<p>2.1 - Mettre en œuvre ou développer des interventions en éducation citoyenne</p> <p>2.2 - Faire intervenir des citoyens acteurs dans leur territoire pour faire sentir au public formé le pouvoir du citoyen lambda</p> <p>2.3 - Mener une animation de territoire dans un contexte pédagogique (diagnostic - animation - mise en projet)</p> <p>2.4- Proposer des actions de formation continue en directions des techniciens des organisations et organismes professionnels agricoles</p>
<p>3 – Faire de l'exploitation du Lycée un pôle</p>	<p>3.1 - Innover en termes de productions et de valorisation, mettre en œuvre des pratiques culturelles qui émanent d'un territoire en recherche de solutions de production (associations culturelles, traitement avec des molécules issues de la diversité biologique locale ...) et exceller en</p>

d'expérimentation aux champs de systèmes de productions respectueux des Hommes et du Territoire	<p>termes de gestion de l'eau et de la fertilité : diminuer les intrants, renforcé le compostage et la production de matière organique.</p> <p>3.2 - Capitaliser les expériences sous forme de recommandations techniques et de référentiels socio-économiques</p> <p>3.3 - Rassembler sous forme de témoignages les techniques traditionnellement utilisées dans les différents territoires ruraux de Guadeloupe et des Dépendances (approche patrimoniale des systèmes de production)</p> <p>3.4 – Faire de l'exploitation agricole un modèle de développement agricole durable pour La Guadeloupe, discuté et concerté avec les partenaires de l'établissement.</p>
--	--

CIV) REpondre de facon pertinente a l'ensemble des missions de l'etablissement public.

Préambule :

A l'exception de la mission de formation qui est notre mission centrale, les autres missions, bien que réaffirmées en permanence par notre Ministère, sont les parents pauvres de notre système dans le sens où aucune ressource n'est attribuée de façon automatique à l'établissement. Ces ressources, pour être obtenues, doivent faire l'objet de montage de dossiers.

Cela étant, elles constituent à la fois un pôle attractif pour ceux qui s'y impliquent et font partie de l'identité de l'enseignement agricole.

Les propositions ci-dessous n'ont de sens que dans la mesure où :

- La nécessité de dégager de véritables moyens humains est prise en compte
- La nécessité de dégager de véritables moyens matériels est prise en compte
- La nécessité de dégager de véritables moyens financiers est prise en compte

- Et que ces nécessités soient ... possibles !

LE PROJET D'ACTION ET DE DEVELOPPEMENT CULTUREL (PADC)

Il n'a pas été envisagé, dans la réflexion et dans la mise en place du groupe, l'intégration d'un PADC, apparemment indispensable. En effet, ne pas le faire figurer comme objectif à réaliser dans le projet d'établissement serait une lacune importante dans la mesure où un tel projet est transversal aux différentes missions que nous avons à remplir, qu'il est une obligation réglementaire. Il se justifie dans sa fonction de cadrage des actions envisagées, il concerne aussi bien la pédagogie et ce qui s'y rattache que la vie associative de l'EPLA (ALESA).

Il est aussi nécessaire du point de vue stratégique de l'inscrire dans le projet d'établissement, celui-ci validant et légitimant les dossiers de demandes de subventions que nous pouvons présenter aux différentes institutions.

De même LE PROJET D'EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE POUR L'ETABLISSEMENT EST A REDIGER

Il permettra une meilleure organisation des enseignements et une programmation des événements sportifs

MISSION FORMATION

POINTS FORTS	POINTS FAIBLES	PROPOSITIONS
<ul style="list-style-type: none"> - Recrutement relativement stable depuis 5 ans dans les différents centres en dépit de la concurrence de plus en plus forte. - Equipe pédagogique stable - Implantation géographique intéressante (variété géographique des sites) 	<p>Un seul EPLEA dans la région ;</p> <p>Risque d'une certaine sclérose en l'absence de formations et de confrontations avec d'autres pratiques.</p> <p>Pas ou peu d'occasions de se « renouveler »</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un sentiment de non reconnaissance de l'investissement de certains personnels <p>L'EPLEA, plus particulièrement le LEGTA, paraît relativement coupé de son « milieu naturel », depuis quelques années ; (géographiquement, en zone périurbaine et</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre la priorité sur la formation continue des personnels : se former pour mieux former, les stages sont de plus en plus rares - Favoriser et développer l'accès aux outils d'auto-formation (postes internet par exemple, achat de documentation, quasi inexistante dans certaines matières) - Dynamiser les échanges de pratiques, les rencontres avec d'autres collègues (actuellement quasiment aucun liens avec la Martinique, la Guyane ...) - Pour les enseignants de technique : remettre à l'ordre du jour les « réunions de coordination mensuelles, avec des objectifs précis, des thèmes, des programmations de visites, des comptes rendus sur intranet <p>Pour les autres personnels : favoriser les échanges entre centres sur la base exclusive du volontariat et de la concertation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Renouer avec la profession par une politique volontariste de la direction et par une capacité à déléguer. - Prévoir un temps de réflexion sur nos pratiques, nos besoins,

	<p>sociologiquement, des liens insuffisants et distendus avec la profession, résultat peut être d'une absence de volonté des directions et d'une capacité à déléguer insuffisante</p> <p>EPLEA mal connu du public, image peu valorisée de l'agriculture</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Créer un site Internet si possible interactif avec : - les formations - l'insertion en chiffres - nos actions dans les différents domaines - des « dossiers » consultables sur différents thèmes (environnement par exemple, expérimentation ...) - Faire apparaître nos actions de coopérations, nos activités d'animation qui sont des éléments attractifs pour les apprenants
--	--	---

EVALUATION : **Journées** de formations continues des personnels réalisées
Productions des coordinations (nombre et nature des documents)
Taux de fréquentation du site internet (auprès des apprenants, grand public lors de manifestations en relation avec l'enseignement agricole)

MISSION INSERTION

POINTS FORTS	POINTS FAIBLES	PROPOSITIONS
<p>- Un constat empirique : nos apprenants semblent avoir un taux d'insertion dans la vie professionnelle assez bon, pas exclusivement dans la filière agricole ou para agricole. On peut penser que les formations reçues leur permettent une bonne adaptation.</p>	<p>- L'utilisation des outils d'évaluation de l'insertion des apprenants est abandonnée depuis 2 ans : pas de retour des courriers d'enquête, même en fournissant les enveloppes réponses (réponses < à 20%)</p>	<p>-Abandonner l'enquête courrier pour une enquête téléphonique.</p> <p>- Dégager du temps pour la personne chargée de ce travail.</p> <p>- Réactiver l'association des anciens élèves qui pourrait être un relais</p>

<ul style="list-style-type: none"> - Pour une évaluation plus rigoureuse et chiffrée des outils existents - Des personnels, au sein de l'EPLA, ont été formés à la maîtrise de ces outils 		<ul style="list-style-type: none"> - Etablir le listing des entreprises employant nos anciens élèves, fonctionner en réseau d'employeurs potentiels - Renforcer les liens avec les organismes susceptibles de nous faire connaître les postes à pourvoir. - Faire connaître à l'intérieur (intranet) et à l'extérieur (médias, site Internet) ces données - Rendre ces propositions d'emplois visibles pour les apprenants (panneau d'affichage par exemple au CDI) - Insister auprès des apprenants sur l'importance des stages comme lieux potentiel d'emploi futur ou de référence pour un éventuel emploi (document d'accompagnement pour les élèves et les maîtres de stage)
---	--	--

EVALUATION : Nombre d'enquêtes renseignées
Production et diffusion des chiffres par filières
Nombre de propositions d'emplois reçues et traitées

MISSION ANIMATION, DEVELOPPEMENT DU TERRITOIRE

L'analyse points forts-points faibles se trouve dans le paragraphe CIII concernant le territoire.

PROPOSITIONS D' ACTIONS

- Renforcer systématiquement la visibilité de l'EPLA : médiatisation systématique des événements, panneaux signalétiques routiers et signalisation des entrées
- Faire de nos espaces des lieux de manifestations possibles pour l'extérieur (dans la mesure où nous pouvons gérer les contraintes : nettoyage du site, sécurité) avec un accompagnement systématique (distribution de la plaquette de présentation de l'EPLA)
- Développer notre présence dans les différentes manifestations, établir un calendrier des manifestations en Guadeloupe et prévoir une présence de L'EPLA dans ces manifestations.
- Partenariats à formaliser (professionnels ou culturels par des accords ou conventions)
- Personnels et moyens à programmer, autres que le bénévolat
- Informer et solliciter l'ALESA, l'association des anciens élèves, les associations de parents dans les différentes actions
- Constituer un Press-book de l'EPLA
- Développer le recours à l'intranet
- Faire connaître les différentes actions menées, en initier en partenariat
- Organiser des débats sur les problématiques agricoles et autres des territoires
- Coopérer (régional/international) : source d'inspiration et de progrès sur des problématiques aussi spécifiques que les nôtres

(insularité, urbanisation, économie fragile)

Evaluation : Nombre et type de manifestations où nous avons assuré une présence (intérêt en terme de taux de fréquentation, de retour médiatique)
Nombre et type de manifestations pour lesquelles nous avons été sollicités
Nombre et type de manifestations à l’initiative de l’EPLA (fréquentation, médiatisation, montant des financements reçus)
Conventions mises en place, réalisations concrétisées

MISSION COOPERATION INTERNATIONALE

Essentielle à toute formation par l’ouverture qu’elle offre aux personnels et apprenants, cette mission revêt une importance encore plus particulière pour nous, dans un contexte d’insularité et dans la spécificité de notre environnement géographique caribéen.

POINTS FORTS	POINTS FAIBLES	PROPOSITIONS
Un renforcement par l’Etat du rôle de la Région dans la coopération caribéenne Un intérêt et une expérience pour cette mission parmi les personnels, des actions ont été menées : Cuba, Panama, Dominique,	Les missions de coopération n’ont pas fait l’objet d’une véritable politique de L’EPLA, absence d’orientations, d’objectifs, de moyens Les actions reposent sur de l’engagement personnel bénévoles qui s’épuise faute	Définir au sein de l’EPLA des axes et des objectifs prioritaires : - création d’une commission de réflexion 1) Que signifie ce terme ? 2) Pourquoi coopérer ? 3) Comment coopérer ?nous ne sommes pas un organisme de développement, ni une agence de voyage, risque de misérabilisme ou d’ethnocentrisme ...comment entrer dans une logique d’échange et d’apports réciproques 4) Géographiquement, avec qui mettre en place ces actions de coopération ?

<p>Trinidad, Bénin, Canada ... Conscience qu'une action de coopération bien menée apporte énormément aux apprenants du point de vue, culturel, linguistique, professionnel. civique.</p> <p>Des personnes prêtes à s'engager et à mettre leurs compétences en œuvre.</p> <p>La coopération est inscrite dans certains référentiels pédagogiques (BTS par exemple).</p>	<p>de soutien. Pas de pérennité possible dans ce contexte, des actions trop ponctuelles, sans suite.</p> <p>Coûts de plus en plus élevés des déplacements liés à l'insularité.</p> <p>Méconnaissance des filières possibles de financement et des procédures (fonds européens, région ...)</p>	<p>Qui impliquer au sein de l'EPLA (ne pas créer de « chasse gardée »).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Décliner la mission de coopération sous le volet pédagogique et le volet expérimentation - Rechercher l'intégration ou l'association avec le milieu professionnel - Proposer pour l'EPLA une personne ressource dont la mission serait d'élaborer et de maintenir à jour un outil de travail sur les procédures et possibilités de financement, l'ingénierie de projet et l'ingénierie financière. - Faire de la mission de coopération une source d'activité en permettant par exemple à la formation continue de répondre à des appels d'offre à projets caribéens pour lesquels le profil existe.
--	--	---

Evaluation : Réalisation d'un livre blanc de la coopération au sein de l'EPLA.
Conventions signées, réalisées (nombre de déplacements effectués, type de déplacement selon objectifs, accueil de partenaires réalisé).
Montant des financements attribués.
Montant des financements perçus par les CFPPA pour des actions menées dans ce cadre.

MISSION EXPERIMENTATION

POINTS FORTS	POINTS FAIBLES	PROPOSITIONS
<p>Le dossier jeune ingénieur chef de projet de partenariat EPLEFPA-INRA AG retenu par la DGER pour 2007-2008</p> <p>Des expérimentations et des partenariats existent déjà sur l'exploitation avec Le CIRAD sur des variétés de canne L'UPROFIG sur l'igname La chambre sur un projet de caractérisation du manioc ...</p> <p>Des bonnes relations personnelles et professionnelles (stages) existent entre le personnel de L'EPLEA et les personnels des différents organismes (souvent d'anciens élèves)</p>	<p>Pas de véritable politique dans ce domaine. Absence de définition d'axes stratégiques.</p> <p>Manque de visibilité de ces relations pour les apprenants et les professionnels</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Créer un journal « expérimentation » sur intranet, accessible aux personnels et apprenants - développer des actions simples, peu coûteuses, intégrant des apprenants et vulgarisables (ex : établir des mesures adaptées au bétail créole pour les couloirs de contention, proposition de bilan génétique de troupeau allaitant ...) - Faire de l'exploitation une interface entre la recherche et la profession - Faire de l'exploitation « une vitrine » et un centre de réflexion et d'expérimentation de nouvelles pratiques - rechercher des partenariats, en particulier en matière de développement durable, expérimenter à petite échelle et produire des résultats analysés - Formaliser des partenariats (conventions, accords ...) - Etablir un listing de nos anciens élèves ou collègues dans les différents organismes afin d'établir un réseau - Intégrer l'expérimentation à la coopération (exemple : lutte intégrée avec Cuba)

		-S'associer avec des professionnels, mutualisation des compétences et des coûts
--	--	---

Evaluation : Nombre de partenariats formalisés
 Nombre d'opérations réalisées et publiées
 Fréquentation du journal (enquête interne)

**LE MOT DU PRESIDENT DU CONSEIL D' ADMINISTRATION ET DE LA PROFESSION AGRICOLE DE LA GUADELOUPE
PAR ROSAN GALETTE, VICE-PRESIDENT DES JEUNES AGRICULTEURS CHARGE DE LA FORMATION, PRESIDENT DU
CONSEIL D ADMINISTRATION.**

Ce présent projet d'établissement est le fruit d'un travail de fond de l'ensemble de l'équipe éducative, avec l'encadrement de la direction de l'Etablissement Public Local d'Enseignement Agricole de la Guadeloupe, la réflexion préalable à la définition du projet a été menée par les différentes catégories de personnel, s'est étendue sur l'année scolaire 2006/2007 au travers de nombreuses réunions sur nos différents sites et a donné lieu à des débats riches et animés.
Je ne peux que les encourager pour le travail accompli.

Elaborer un projet d'établissement ce n'est pas noircir un peu de papier pour répondre à une exigence réglementaire.

Il s'agit au contraire à partir d'un diagnostic global réaliste et sans concession, de créer un instrument stratégique qui fixe les orientations de la structure à moyen et long termes, c'est reconnaître que l'ambition est une nécessité vitale de fonctionnement, donc c'est affirmer qu'on ne se contente pas de l'existant.

Ecrire ce projet d'établissement, c'est croire que les axes stratégiques définis seront partagés par l'ensemble des partenaires, y compris les socioprofessionnels et les parents d'élèves qui accompagneront les évolutions dans l'intérêt premier des élèves, étudiants, apprentis et stagiaires Guadeloupéens.

Donc donnons-nous les moyens afin de faire vivre ce projet d'établissement....

Le Président du Conseil d'Administration

Rosan GALETTE

ANNEXES



**Comité de pilotage du Nouveau Projet d'Établissement
Compte rendu de la réunion du jeudi 2 février 2007**

Le jeudi 02 février 2007, s'est tenue la réunion de la première commission du comité de pilotage du nouveau projet d'établissement, selon le thème suivant :

« Qu'elles formations pour l'établissement public local » ?

M. COLLET rappelle l'ordre du jour, en précisant que M. BOULOGNE Roger, Directeur adjoint de la formation continue en est le pilote, il a travaillé avec un groupe. Il souligne qu'il distribuera un questionnaire au cours de la réunion.

Sont excusés : M. AFOY, Mme MERGER, M. OTTO qui aura du retard, Mlle ARSENS Jacqueline, Mme Christiane DIMAN.

Il présente les nouveaux membres, MM. LENCREROT, de la Chambre d'agriculture, et LARADE, formateur au CFPPA de la Basse-Terre.

M. LENCREROT, s'excuse car il devra pour des obligations professionnelles, s'absenter au cours de la réunion.

Madame PENNINCKX et MM. AGAPE et LORI sont les rapporteurs de cette commission.

La séance se décompose en cinq parties :

- 1) état des lieux
- 2) formations envisagées par les membres des différents centres
- 3) comment mieux faire réussir les apprenants
- 4) pertinence des formations
- 5) évaluation du projet

M. AGAPE fait l'état des lieux conformément au rapport qui est distribué en début de séance.

M. LORI intervient pour rappeler les fonctions de l'espace de documentation. Selon lui le but est de multiplier les espaces qui permettront de former autrement. Il décrit les différents postes du CDR, il voudrait que cet espace soit également utilisé par les enseignants. On y trouve des ouvrages scientifiques et techniques et peu de littérature.

Mme KANCEL ZENON, s'inquiète pour les problèmes d'infiltration d'eau

M. LORI précise que ce problème est réglé, et que des brasseurs d'air ont été installés pour diminuer la chaleur.

M. COLLET précise que la Région a fait certains travaux surtout en matière d'isolation thermique.

Mme FEUILLARD demande si dans la base des données qui existe qui va interroger les enseignants ou les formateurs ?

Selon M. LORI, le fond documentaire est informatisé.

Mme PENNINCKX est le rapporteur pour la formation continue. Pour elle globalement il y a des problèmes de savoir faire et savoir être permettant à l'agriculture d'évoluer. Malgré les difficultés la formation continue demeure un élément important.

M. LORI dit qu'il en est du domaine de chaque référent de faire un état des lieux.

Mlle HECTUS observe que la salle vidéo a été repeinte mais qu'elle n'a toujours pas été séparée. Elle veut savoir ce qu'il en est du câble pour cette salle.

Mme NIRHOU dit qu'elle est surprise par la question concernant le câble. La séparation de la salle est sur la programmation 2007.

M. COLLET précise que le cloisonnement sera fait par le personnel sur place, et l'acoustique par la Région.

Mme DIOMAR s'interroge sur la motivation des élèves, car cela a une répercussion sur son service.

M. ROTIN dit être très pessimiste d'une manière générale. Il faut essayer de comprendre dans quelle agriculture nous sommes

M. BOULOGNE précise que l'on va de l'avant avec l'état des lieux qui existe.

Mme BASSIEN dresse l'état des lieux du CFAA

M. LORI constate que les élèves ne savent plus écrire.

Mme PENNINCKX rétorque que la partie multimédia est complémentaire à l'apprentissage

Mlle BLANCHE BARBAT fait remarquer que, lors de la première réunion, on avait constaté un décalage entre la BEPA Flo Horti et la BAC PRO Aménagement

M. LENCREROT veut savoir ce que vont devenir les propositions de formation ?

M. COLLET précise, que lors de la réunion du CREA, une série de procédures réglementaires plus de rigidité formation sur la formation scolaire

Mme SLIMADI voudrait d'une possibilité de formation de l'ensemble de la communauté éducative, en organisant des forums, des tables rondes, et en définissant un vrai projet.

M. BOULOGNE précise qu'on peut également prévoir la préparation du BAC. PRO en 3 ans

M. ROTIN voudrait d'une table ronde avec la profession, ainsi que la présence permanente des enseignants à toutes les manifestations agricoles.

M. BOULOGNE s'en réjouit en voyant là un volet important pour les autres commissions.

M. COLLET précise que dans le projet régional d'enseignement agricole, il faut un représentant du public, du privé, professionnel et de la Recherche.

Mlle BLANCHE BARBAT s'interroge sur le fait de réserver les devoirs surveillés est ce uniquement pour les terminales.

M. BOULOGNE rétorque que toutes les classes y sont intéressées.

Mme DIOMAR voudrait que les élèves soient effectivement occupés pendant les permanences.

Mme KANCEL aimerait que les élèves apprennent à se responsabiliser.

Mlle CAZAKO voudrait qu'on oblige les élèves à travailler

M. ROTIN, faisant remarquer une volonté du CFAA et des CFPPA de rencontrer la profession, voudrait savoir ce qu'il en est pour le LEGTA,

M. BOULOGNE précise que, pour le LEGTA, des rencontres avec les maîtres de stage sont organisées, une réunion a eu lieu récemment.

Mlle BLANCHE BARBAT voudrait regrouper les formateurs et les enseignants

Mlle BASSIEN s'interroge sur la manière de faire participer les maîtres de stage aux réunions. M. ROTIN dit que les apprentis représentent un public difficile, et que les relations doivent être améliorées.

M. CORDOVAL aimerait que les professionnels sachent être plus attractifs

M. LORI revient sur la rédaction d'un rapport hebdomadaire

Mlle HECTUS voudrait la réunion du conseil de discipline pour les cas graves.

Selon M. BOULOGNE tout projet doit être évalué.

M. ROTIN voudrait qu'on ajoute le taux d'insertion

M. COLLET remercie pilote et rapporteurs : M. BOULOGNE, Mme PENNINCKX, MM AGAPE et LORI.

Fin de séance 12 H 10

La Secrétaire

Le Directeur

L. FOULMANN

G. COLLET



ENQUETE PERSONNEL E.P.L.E.F.P.A. de Guadeloupe – NPE 2007

*Dans le cadre du Nouveau Projet d'Établissement, nous travaillons sur un axe intitulé « **Comment mieux vivre & travailler ensemble dans l'E.P.L. ?** »*

Afin de recueillir quelques impressions qui nous permettront d'enrichir notre travail de réflexion, nous vous demandons de bien vouloir consacrer quelques minutes pour répondre à ce questionnaire très court & anonyme. Merci d'avance. I.Afoy – J.L. Banaias – Cl. Merger-Fischer.

① - **Vous êtes** :

TOS / ATOSS Formateur/ Professeur Personnel de Direction
 Personnel vie scolaire Autre :

②- **Vous êtes** : Titulaire Contractuel / Vacataire/ Prestataire

③- **Comment vous sentez-vous sur votre lieu de travail ?** (> *entourer*)

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10->

Pas bien

très bien

④- **Vous sentez-vous bien intégré avec vos collègues ?**

Plutôt OUI

Plutôt NON

Argumentez si possible

⑤- **A votre avis, votre travail est-il reconnu à « sa juste valeur » par votre hiérarchie ?** (c'est-à-dire, votre chef de service)

Plutôt OUI

Plutôt NON

Argumentez si possible

⑥- **Entourez 3 valeurs** qui vous paraissent essentielles pour mieux vivre & travailler ensemble au sein de notre E.P.L. :

Confiance - Ponctualité - Objectivité – Disponibilité - Franchise - Rigueur - Solidarité - Transparence – Inventivité –

Citez en d'autres plus personnelles :

⑦- **Quelles propositions** auriez vous envie de faire afin d'améliorer vos conditions de travail et votre ambiance au travail ? (*dans le domaine du matériel, du relationnel, de la sécurité etc.*)

.....
.....
.....

⑧- **Avez- vous le sentiment de bien faire votre travail ?**

Plutôt OUI

Plutôt NON

⑨ - **Par rapport au travail que vous fournissez, pensez-vous être suffisamment rémunéré(e) ?**

Plutôt OUI

Plutôt NON

⑩- **Avez- vous envie de vous impliquer davantage dans votre travail ?**

Plutôt OUI

Plutôt NON

Pourquoi ? *(réponse facultative)*

Si vous souhaitez faire un commentaire sur ce questionnaire ou apporter une précision, vous pouvez utiliser le bas de cette page

*Merci pour votre participation ; nous ne manquerons pas de vous diffuser les résultats de cette enquête.
Le groupe Axe 2*



Comité de pilotage du Nouveau Projet d'Établissement Compte rendu de la réunion du jeudi 8 février 2007

Le jeudi 8 février 2007 à 10H, s'est tenue la réunion du thème B. Étaient excusés : MM. R BOULOGNE, JL BANAIAS, J OTTO, P CORDOVAL et Mmes O KANCEL-ZENON et DIOMAR.

Le thème du jour était « **COMMENT MIEUX VIVRE ET TRAVAILLER ENSEMBLE DANS L'ÉTABLISSEMENT PUBLIC ?** », pilotés par Mme MERGER Claire, MM. AFOY et BANAIAS, accompagnés d'une équipe composée de : BASSETTE S, O. GEFFRY, M. LARISSE, J. NIRHOU, P. PEZERON, D. RUBRICE, N. SLIMADI, M. ZAMORE, O. KANCEL ZENON, M. COCO. Les pilotes bâtissent leur exposé avec comme support un document écrit qui synthétise la réflexion du groupe.

M. COLLET annonce que la prochaine et dernière réunion du comité aura lieu **vendredi 16 février à 9 H 30 au CFPPA de La Basse-Terre, au Lamentin**. Cette réunion sur les missions et le territoire sera animée par Mmes N SLIMADI, N LORI, A

PENNINCKS et MM. P CORDOVAL et J OTTO. Il encourage les membres du comité à se déplacer au Lamentin et indique qu'un repas clôturera la matinée de travail.

Après la présentation par M AFOY de la méthode de travail choisie par le groupe Mme MERGER précise qu'un questionnaire a été distribué à l'ensemble des personnels. Il a été difficile de regrouper les différentes catégories. Il y eut quelques demandes concernant le matériel, une demande de salle pour le personnel, les enseignants réclament un lieu de convivialité qui sera également un lieu de travail. Il y a un manque de relation humaine. Mme MERGER présente également les 3 orientations majeures arrêtées par le groupe.

M. AFOY indique que chacun vit le mal être selon la proximité ou l'éloignement du site de Convenance avec une croissance de ce mal en corrélation avec la distance.

Les règlements intérieurs n'ont pas été mis en question. D'après l'enquête il y a un grand besoin de reconnaissance, les ATOSS se sentent moins bien intégrés. La notion de confiance revient dans les différents questionnaires avec également la rigueur et la solidarité. Chacun attend une amélioration du cadre de vie et en besoins matériels.

Selon Mme MERGER chacun doit prendre un engagement personnel par rapport au travail qu'il doit effectuer.

Mme SLIMADI indique qu'il y a une tension contradictoire, demande à la fois de plus de rigidité et de plus d'initiative il faut un travail de mobilisation et d'explication.

Mme NIRHOU constate que sur l'enquête aucune recherche n'a été faite sur les élèves. Les élèves n'apparaissent pas au cœur du système, alors que nous sommes dans un établissement scolaire.

Pour M. COLLET il faudrait rappeler que selon la loi d'orientation sur l'éducation de 1989, l'élève est au centre du dispositif éducatif.

Mme FEUILLARD dit qu'il y a un effort à faire, mais que dans le thème A, formations et méthodes pédagogiques, on avait suffisamment parlé des apprenants.

Mme MERGER précise que dans ce thème on s'est plutôt intéressé au personnel.

M. LORI pense que rien n'est cloisonné.

Pour Mme SLIMADI le métier d'enseignant est de faire réussir les élèves.

Pour Mme NIRHOU il y a l'aspect accueil dans de bonnes conditions, qui peut également contribuer à la réussite des élèves.

Mme SLIMADI dit qu'il faudrait penser aux relations entre ATOSS et enseignants.

Mme FEUILLARD précise que lorsque l'on vit en communauté, il y a des règles à respecter.

Pour M. COLLET, c'est une affaire d'équipe, les ATOSS ont un rôle éducatif.

Mme NIRHOU veut que tous se mettent en avant pour une mission éducative.

En qui concerne les propositions d'actions, il y a une volonté pour chacune de réussir. Il faudrait intégrer le personnel aux différentes actions (voyage d'études, sortie...)

M. AFOY croit que l'idée est bonne mais qu'il faut craindre la pratique.

Pour Mme FEUILLARD il faut être vigilant, et savoir si il est réglementaire de faire participer les ATOSS aux voyages vis-à-vis de l'encadrement des élèves et de la responsabilité.

M. LORI dit qu'il nous manque une série de règles, alors que l'ensemble du personnel est déjà ou était inclus dans ces actions.

M. COCO fait remarquer qu'il était prévu qu'un parent accompagne les élèves en voyage d'études, à condition de payer le coût du séjour. Est-ce autorisé par la réglementation ? La réponse est oui.

Mme NIRHOU voudrait que les agents des Centres ou d'autres agents mettent leur compétence au profit de leurs collègues (exemple connaissance en horticulture).

M. LORI précise qu'il serait important que des sessions de formation soient organisées pour montrer l'intérêt de mieux nous connaître.

On a remarqué que dans l'ensemble des réponses au questionnaire, la notion de « confiance » prédomine.

Mme DIMAN est étonnée par rapport à la rigueur, pour elle c'est une valeur essentielle et basique.

Une large discussion s'engage sur les sanctions disciplinaires principalement à l'encontre des élèves. Le constat est qu'il n'y a pas de consensus sur la bonne méthode. L'exemple des vols de téléphones portables donne l'occasion de débattre sur l'attitude à observer. Des expressions comme « la peur des élèves », « en Guadeloupe il faut apprendre à se parler » ressortent du débat. En tout cas un seul point fait l'unanimité c'est que la discipline est l'affaire de tous dans l'établissement et ne doit pas être cantonnée ou « rejetée » sur le service de la vie scolaire.

M COCO revient sur une déclaration faite par un membre du groupe concernant le manque de respect ressenti par certains personnels de restauration du fait de l'horaire tardif de remise des plateaux repas et de la difficulté à prendre des initiatives. Sur le premier point M COLLET affirme qu'il est nécessaire d'être normatif en fixant un horaire limite, Mme FEUILLARD précise que le temps du repas est pour les professeurs un temps d'échanges important, or ces derniers sont peu faciles dans l'établissement.

M COLLET conclut en disant que le document distribué en début de séance lui sera remis avec les amendements retenus lors de cette réunion et remercie vivement les pilotes et les membres du groupe pour le travail effectué, malgré les activités professionnelles déjà nombreuses de chacun.

12 H 10 fin de la réunion.

Fait à Baie-Mahault, le 8 février 2007.

La Secrétaire

Louisiane FOULMANN

Le Directeur

Gilles COLLET



Compte rendu de la réunion du comité de pilotage du 16 février 2007

Le vendredi 16 février 2007 s'est tenue au CFPPA de la Basse-Terre –site du Lamentin- la 3^{ème} réunion du comité de pilotage du Nouveau Projet d'Établissement (NPE).

L'ordre du jour portait sur la présentation des résultats de la réflexion sous la forme d'objectifs et d'actions des groupes C (territoire) et D (missions).

M. OTTO Jules, Directeur du Centre a adressé un mot d'accueil aux participants.

M. COLLET a apprécié la présence de M. PHAETON Alexandre, représentant l'association des anciens élèves, de M. VINGLASSALON Arsène, Président du conseil de centre et vice-président du conseil d'administration, représentant au sein du comité l'UPG, et de M. EQUINOXE Marcel, représentant l'association des parents d'élèves du lycée.

Étaient excusées : Mmes DIMAN Christiane et LORI-DELFOLIE Nicole.

A) COMMENT MIEUX EXERCER L'ENSEMBLE DES MISSIONS DE L'ÉTABLISSEMENT PUBLIC ?

Madame SLIMADI Nelly est rapporteur de ce thème avec MMES DELFOLIE et PENNINCKX-NIQUE, à partir d'une synthèse écrite points forts-points faibles ainsi que les atouts et contraintes de notre environnement des propositions sont faites.

Elle propose que l'on travaille étroitement avec l'Éducation Nationale en matière de formation.

Elle suggère également le rétablissement d'une réunion mensuelle de coordination pour les professeurs et formateurs techniques, en lui donnant d'autres objectifs, de renouer avec la profession agricole (volontarisme). Il faut prendre un temps pour réfléchir sur un thème. Il est urgent de créer un site internet.

Elle signale que les anciens élèves arrivent à trouver un emploi, même si le plus souvent ce n'est pas dans le milieu agricole. Pour les enquêtes concernant le devenir des anciens, le support papier reste le plus souvent sans réponse, il vaudrait mieux utiliser le téléphone. L'association des anciens élèves devrait permettre de savoir le devenir des élèves et créer un réseau.

Il faudrait rendre visible les demandes d'emploi en plaçant des panneaux d'affichage à des points stratégiques. Les dossiers de stage ne sont pas convenablement suivis.

En ce qui concerne la mission de coopération, il faudrait qu'à l'intérieur des centres un certain nombre d'actions soient menées. Le personnel est prêt à s'engager. Cette mission de coopération internationale possède un impact en Guadeloupe même.

Pour la mission d'expérimentation*, il faut des moyens humains, Mme DIMAN à elle seule ne peut y parvenir. Il faudrait faire apparaître sur intranet les informations concernant les expérimentations. D'ailleurs la place de l'exploitation comme véritable centre constitutif de l'EPLA doit être réaffirmée.

M. LORI précise qu'au niveau de l'information il y a des difficultés.

Mme SLIMADI voudrait rendre l'établissement plus visible en investissant sur des panneaux posés sur les bords des routes.

M. LORI voudrait que l'ensemble de la communauté éducative ait accès à l'intranet.

M. OTTO suggère des panneaux pour l'ensemble de l'EPLEA, ainsi que des fléchages internes et externes

M. COLLET dit qu'il faudrait intégrer une action de communication dans toutes les actions qui se font. L'EPLEA interviendra auprès de la D.D.E. pour les panneaux indicateurs du lycée et des autres centres.

M. LORI signale qu'il y a des étudiants de l'université et de l'éducation nationale qui viennent au CDI. Pour M. COLLET on a intérêt à ouvrir nos portes à toutes manifestations, ce qui s'est fait déjà ce premier trimestre scolaire, notamment lors de la journée du concours de langue créole organisée par le comité d'entreprise de la CGSS et la journée de prévention de la santé des adolescents par la FAPEG.

Mme PENNICKX pense qu'il faudrait voir les centres de formation autres que le lycée d'une autre manière pour les revaloriser.

M. VINGLASSALON informe qu'en 2005 avait été rédigé un projet de Plate Forme Technologique (PFT) malheureusement non abouti, en matière de Recherche-Formation-Développement c'était un plus pour l'établissement, qu'en 2004 il a été mis en place une junior entreprise.

Pour M. OTTO chaque centre propose des journées à thème (ex la St Jean à Vieux-Habitants) il faudrait établir un calendrier des événements forts.

Mme NIRHOU pense qu'il faut repositionner l'établissement public dans son territoire.

Pour M. AFOY il y a une progression dans la réflexion par rapport au dernier projet, il faut ouvrir les portes aux élèves du primaire par exemple avec une ferme pédagogique et la production de repas avec des produits locaux.

M. CORDOVAL voudrait qu'on implante des jardins dans les écoles.

M. COCO demande si l'on ne pourrait pas nourrir nos élèves avec les produits de l'exploitation.

M. BOULOGNE demande si on a réfléchi sur l'évaluation des actions proposées.

Mme SLIMADI rétorque en disant qu'on ne peut évaluer que ce qu'on peut réaliser.

En effet des indicateurs doivent être systématiquement mis.

Mme NIRHOU précise que l'accueil d'événements implique un fort investissement, par ailleurs lorsque le site est mis à disposition pour les manifestations extérieures, il faudrait systématiquement présenter l'établissement.

La communication se révèle déterminante pour l'image de l'établissement et tout concourt à sa notoriété (manifestations accueillies, journée portes ouvertes..) mais c'est un véritable métier.

B) QUEL ROLE POUR L'ETABLISSEMENT PUBLIC DANS LE TERRITOIRE GUADELOUPEEN ?

M. Jules OTTO est le rapporteur de ce dernier groupe, avec M. CORDOVAL Patrice.

Il précise que le monde de l'entreprise change et qu'il serait très important de travailler avec ce monde.

Un travail est à faire pour les ruraux-urbains, population dominante en Guadeloupe

Les visites des maîtres de stage et d'apprentissage doivent donner lieu à synthèse mais également c'est un moment pour recueillir les difficultés du maître de stage et l'informer sur la structuration de l'eplea.

L'éducation à l'environnement doit occuper une place importante dans les formations.

Suite à une information sur la cellule actions FAFSEA-VIVEA mise en place au CFPPA de Basse-Terre (contact A Larade) M. LORI rappelle l'existence au CDI de la lettre d'information FAFSEA-INFO

M. AFOY voudrait qu'on repense l'exploitation comme un centre intégré, rentable, pourquoi pas une joint-venture au niveau de la caraïbe.

M. CORDOVAL pense qu'on peut faire plus de journées de formation

Pour M. COLLET il faut s'adapter à la disponibilité des chefs d'exploitation pour développer la formation continue de ces derniers.

Pour M. BOULOGNE les types de formation mis à l'appel d'offres par la Région ne sont pas forcément adaptés.

Une suggestion développer les Formations Ouvertes et A Distance (FOAD).

Pour M. VINGLASSALON la formation à distance demande de l'assiduité et de l'écriture, ce qui n'arrange pas toujours le professionnel.

M. AGAPE précise qu'on peut et que l'on doit s'adapter aux besoins des agriculteurs.

M. COLLET souhaiterait une clarification et un positionnement sur le territoire d'actions à privilégier pour l'EPLA : la Guadeloupe, la Caraïbe, autre.

Pour M. BOULOGNE le projet qui aura une durée de vie 4 ans doit être l'occasion de développer et réussir des actions sur le territoire de la Guadeloupe en premier ensuite on ira voir plus loin.

M. PHAETON précise qu'il ne faut pas cloisonner l'approche géographique.

M. COLLET dit qu'il y a besoin de penser globalement pour agir localement d'où la nécessité de comprendre notre environnement large (futurs Accords de Partenariat Economique par exemple) pour mener des actions en Guadeloupe.

Fin de la réunion 12 H 40.

La Secrétaire

Le Directeur

L. FOULMANN

G. COLLET

*tableau des expérimentations présentes sur l'exploitation agricole.

Domaine	Thème	Projet	Partenaire	Formalisé par une convention
Expérimentation	Agronomie	Expérimentation sur la mise en place de la canne à sucre après un travail simplifié du sol. Le labour et les façons traditionnelles de mise en terre ne sont pas toujours nécessaires lorsque l'on remet en culture la canne à sucre.	Instituts techniques UDCAG	Non
Expérimentation	Agronomie	Expérimentation variétale sur la canne à sucre. L'objectif est de fournir des variétés performantes et adaptées aux conditions culturales de la filière canne-sucre-rhum en Guadeloupe.	Instituts techniques CIRAD CA	Oui
Autre	Génétique	Participation au maintien du cheptel bovin créole. L'élevage bovin de l'exploitation fait partie des 50 élevages retenus par l'UPRA Créole et pourrait servir d'élevage pilote dans la production de jeunes créoles.	Instituts techniques UPRA CREOLE	Non
Projet pour 2007 : Expérimentation- Recherche Développement	Agronomie Zootechnie	Conception et optimisation de systèmes de production en polyculture élevage	Institut de recherche Instituts techniques INRA CIRAD	En cours
Expérimentation	Agronomie	Caractérisation de 4 variétés de manioc	Chambre d'agriculture	En cours

ANNEXE N°5

Axe stratégique N°1 : DES FORMATIONS AYANT DU SENS ET INSCRITES DANS UN MOUVEMENT DE DEVELOPPEMENT

Objectifs	Actions	Modalités de réalisation et Indicateurs	Responsables	07	08	09	10
ENSEMBLE EPLEFPA- 1 OBJECTIF - A1							
A1-Apprécier la pertinence de nos formations par l'évaluation de l'insertion professionnelle de nos diplômés	Enquête téléphonique dans l'année suivant l'obtention du diplôme	-Par enquête des diplômés 7 mois après l'obtention du diplôme : - Taux de diplômés poursuivant des études -Taux de diplômés en stage rémunéré -Taux de diplômés en CDD -Taux de diplômés en CDI -Taux de diplômés sans occupation -Taux d'adéquation entre la formation et l'emploi -Taux d'installation en agriculture					
LEGTA - 4 OBJECTIFS - A2 à A5							
A2-Faire régner l'ordre, le calme et l'esprit de travail dans les lieux d'étude des élèves et étudiants	-Places des élèves fixées par les professeurs -Contrôle-évaluation, par les professeurs, des cahiers et matériels scolaires -Exiger le cahier de texte des élèves -Exiger que les téléphones portables et	-Nombre total d'incivilités -Nombre d'incivilités graves (agression, atteinte à la sécurité...) -Nombre de consignes, avertissements, exclusions temporaires, conseils de discipline					

	<ul style="list-style-type: none"> baladeurs soient éteints et rangés dans les sacs -Autant que possible évaluation courte, mais systématique à chaque cours -Convocation systématique des parents pour les élèves difficiles -Convocation du Conseil de discipline pour les cas très graves -Diffusion des résultats intermédiaires des 1^e et 2^e trimestres -Devoirs surveillés pour toutes les classes 	-Taux d'oubli des appels effectués par les enseignants en début de cours				
A3-Faciliter l'intégration des élèves et étudiants dans le système de l'enseignement agricole	<ul style="list-style-type: none"> -Semaine d'insertion, de découverte professionnelle et de connaissance de soi pour tous les entrants -Tests de positionnement pour les entrants de 2^e générale et professionnelle -Réunion-parents-professeurs à mi-trimestre et de 16 H à 19 H -Création d'une cellule d'orientation et d'information sur les débouchés de filières d'enseignement -Information des élèves et parents sur l'orientation à la rentrée scolaire et en cours de 2^e trimestre -Signalement des élèves ayant des problèmes médicaux nécessitant un traitement particulier -Cellule d'écoute et temps d'écoute organisé -Création d'une classe relais pour les entrants, avec une pédagogie de projet 	<ul style="list-style-type: none"> -Nombre et nature des actions entreprises pour faciliter l'intégration des apprenants (semaine d'insertion, actions ALESA, voyage...) -Proportion d'élèves ayant obtenu l'attestation de formation aux premiers secours (AFPS) 				

<p>A4-Stimuler la motivation des élèves et étudiants</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Création d'une cellule de motivation de 2 à 3 personnes -Actions de pédagogie de projet avec valorisation de l'esprit de challenge (téléthon, fête de la science...) -Intervention des anciens élèves dans les classes -Forum des métiers avec anciens élèves et maîtres de stage -Création de junior-entreprises en relation avec l'éducation nationale -Attribution trimestrielle de diplômes de satisfaction -Tableau d'affichage des élèves méritants -Voyage pour les élèves les plus méritants des classes terminales (2 par classe) 	<p>-Nombre et nature des actions entreprises pour stimuler la motivation</p>				
<p>A5-Améliorer l'efficacité de la pédagogie scolaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Contextualiser les enseignements dans le respect des programmes et/ou référentiels -Effectif de 25 élèves maximum en classe de BEPA obtenu par le dédoublement de la filière (dédoublement des horaires en mathématiques et en français, si classe non dédoublée) -Soutien en mathématiques et en français pour les étudiants issus des classes de BAC.PRO. -Utilisation du CDR pour des actions de remédiation -Institution du carnet de vocabulaire et de l'utilisation fréquente du dictionnaire des 	<ul style="list-style-type: none"> -Nombre et nature des nouvelles formations mises en oeuvre -Nombre moyen d'élèves par classe -Taux de réussite aux examens -Taux de redoublement -Taux de sortie au niveau V -Taux de poursuite d'études des élèves de BEP vers un BAC.PRO. -Proportions d'élèves ayant obtenu le B2I -Taux de fréquentation du CDR pour la remédiation et la formation individualisée -Taux d'absence des professeurs 				

	<p>synonymes</p> <ul style="list-style-type: none"> -Sanction pour les élèves dépourvus de matériel scolaire -Obligation pour les élèves à travailler en salle de permanence -Affichage des indisponibilités des professeurs, pour une meilleure récupération des heures libérées -Rattrapage systématique des cours non réalisés, à cause d'absence de professeurs pour motif personnel -Mise en place effective du dispositif TUTAC pour les nouveaux enseignants, et mutualisation des savoirs pédagogiques -Inspection conseil des nouveaux enseignants -Edition d'un livret de conseils à destination des parents en vue de diminuer l'état de fatigue des élèves (travail à la maison, télévision et ordinateur, petit-déjeuner, etc...) -Formation des enseignants aux publics en difficulté -Mutualisation des compétences pédagogiques -Elaboration du répertoire des compétences des maîtres de stages, améliorer leur connaissance et les réunir avant le départ en stage. 	<p>par filière</p> <ul style="list-style-type: none"> -Taux de remplacement des professeurs pour congé de maladie ou maternité -Nombre de journées de formation pour les professeurs -Proportion d'enseignants inspectés au cours des 5 dernières années 					
--	---	---	--	--	--	--	--

CFAA OBJECTIFS – 6 objectifs - A6 à A11						
A6-Améliorer le cadre de vie, l'accueil	<ul style="list-style-type: none"> -Construire un CFAA (salles de cours, foyer, salle du personnel...) -Rendre le site de Guéry plus attractif (nettoyage, aménagement des espaces, centre de ressources, foyer...) -Améliorer l'image du CFAA 	<ul style="list-style-type: none"> - effectif des apprentis - taux de rupture 				
A7-Permettre aux formateurs de mieux gérer un public en difficulté	<ul style="list-style-type: none"> -Compléter la formation des formateurs (psychologie, sociologie...) -Créer une cellule d'écoute -Faire intervenir psychologue et assistante sociale (accompagnement des jeunes ayant des difficultés) -Faire respecter le règlement intérieur (tenue vestimentaire, téléphone portable, baladeurs...) -Renforcer la relation avec les familles 	<ul style="list-style-type: none"> - taux de fréquentation des cours - taux d'absence des formateurs - taux de réussite - nombre d'incivilités graves - taux de poursuite CPA→CAPA - augmentation du niveau de qualification des formateurs 				
A8-Améliorer la relation CFAA/Entreprises	<ul style="list-style-type: none"> -Désigner un responsable du suivi en entreprise -Renforcer le suivi en centre et en entreprise -Organiser des rencontres plus fréquentes avec les professionnels -Organiser des sessions d'information et/ou de formation des maîtres d'apprentissage (MA) -Mieux utiliser les outils de liaison 	<ul style="list-style-type: none"> - taux de rupture de contrats - taux de fréquentation des réunions par les maîtres d'apprentissage 				
A9-Augmenter le taux de réussite aux examens	<ul style="list-style-type: none"> -Changer le système de validation pour le niveau V 	<ul style="list-style-type: none"> - taux de réussite aux 				

	<ul style="list-style-type: none"> -Mettre en place une véritable pédagogie de l'alternance -Individualiser les parcours de formation -Créer une classe de remise à niveau -Organiser des cours de soutien -Créer un véritable centre de ressources -Réaliser le volume horaire prévu pour chaque discipline (équipe complète pour la mise en œuvre de la formation) -Faire des bilans trimestriels pour chaque classe -Travailler autour d'un projet pédagogique et éducatif 	<p>examens</p> <ul style="list-style-type: none"> - taux d'insertion - taux de poursuite CAPA → BP ou BAC PRO - nombre de jeunes inscrits aux épreuves 					
A10-Intéresser l'apprenti, le motiver	<ul style="list-style-type: none"> -Compléter la formation des formateurs (psychologie, sociologie...) -Créer une cellule d'écoute -Faire intervenir psychologue et assistante sociale (accompagnement des jeunes ayant des difficultés) -Faire respecter le règlement intérieur (tenue vestimentaire, téléphone portable, baladeurs...) -Renforcer la relation avec les familles 	<ul style="list-style-type: none"> - nombre et nature des actions entreprises - taux d'absentéisme 					
A11-Organiser une concertation entre les professionnels et les autorités compétentes concernant le développement de l'apprentissage agricole en Guadeloupe.	<ul style="list-style-type: none"> -Réunir au CFAA les personnes compétentes -Dégager des pistes d'amélioration du dispositif 						

CFPPA - 5 OBJECTIFS - A12 à A16								
A12-Développer l'esprit d'équipe dans l'apprentissage	-Renforcer l'accueil –positionnement -Développer l'accompagnement, le soutien -Pérenniser des documents au cours des années	-Dossiers de positionnement renseignés -contrat de parcours validé - Analyse de la fiche d'évaluation du centre						
A13-Stimuler la motivation pendant la formation	-Développer le relais d'anciens stagiaires (le tutorat) -Mette en place un contrat de progression -Développer des activités d'équipe avec restitution -Organiser des réunions bilan par trimestre -Renforcer les liens entre les différents groupes	- Documents d'autoformation validés - Utilisation de banque de données -Existence de partenariat -Renforcer les pratiques interclasse						
A14-Améliorer l'efficacité des pratiques pédagogiques	-Développer l'accompagnement avec médiation -Renforcer les pratiques sur le terrain, les travaux pratiques en laboratoire -Initier davantage de sorties pédagogiques, en Guadeloupe et à l'extérieur du département	- Formation des formateurs -Taux de réussite aux examens -Apprécier l'insertion personnelle, sociale, professionnelle - Mutualiser les pratiques						
A15-Améliorer l'ancrage avec le milieu socioprofessionnel	-Démystifier le métier de formateur -Accentuer les phases d'animation restitution	- Mise à jour de fichiers personnes ressources -Bilan d'activités en milieu ouvert - Création de banque de données						
A16-Valoriser le travail réalisé en milieu ouvert	-Evaluer le travail réalisé -Organiser des réunions de concertation avec les professionnels en début, pendant et en fin de formation	- Place du travail dans le projet d'établissement - Image du centre à l'intérieur et à l'extérieur						

Axe stratégique N°2 : MIEUX VIVRE ET TRAVAILLER ENSEMBLE DANS L'ETABLISSEMENT PUBLIC

Axes de travail Objectifs	Valeurs Actions	Modalités de réalisation et Indicateurs	Respo nsable s	0 7 - 0 8	0 8 - 0 9	0 9 - 1 0	1 0 - 1 1
B1-L'engagement professionnel de chacun au service de la réussite des apprenants	la conscience professionnelle la rigueur le respect des règles le sens de l'intérêt général le professionnalisme						
B2-Améliorer l'ambiance et le climat de travail	l'humilité la reconnaissance la solidarité l'engagement						
B3-Valoriser l'image de l'établissement en étant valorisé	le respect la confiance l'estime de soi						
B4-Améliorer les conditions matérielles et la sécurité au travail	*Création d'une salle des personnels à Convenance avec boîtes aux lettres closes *Instaurer un guide des « bonnes pratiques »	Rappel des éco- gestes (éteindre les lumières, la climatisation) et les gestes citoyens (effacer le tableau en sortant d'une salle de					

	<p>*Elaborer le document unique d'évaluation des risques professionnels et un programme annuel de prévention</p> <p>*Elaborer un Plan Particulier de Mise en Sûreté face aux risques majeurs (PPMS)</p> <p>- Accueil téléphonique de Convenance et transmission des informations à repenser</p>	<p>cours, ramasser ses papiers en salles des profs, ranger son bureau etc. ...)</p> <p>Recenser des personnes ressources pour les différents secteurs afin de déterminer les risques, les classer et les prévenir.</p> <p>Recenser avec l'aide de la ville de Baie-Mahault pour le site de Convenance et des autres communes pour les autres sites les risques majeurs et définir un plan de mise en sûreté</p> <p>- Etendre les plages d'ouverture et renforcer les missions réalisées</p>				
<p>B5-Améliorer les relations au travail</p>	<p>- Etablir un protocole d'accueil pour les nouveaux arrivants</p> <p>- S'accorder sur un certain nombre de valeurs et s'engager individuellement à les respecter (voir ci-dessus l'énoncé de ces valeurs)</p> <p>- Favoriser les actions de rapprochement et/ou d'échanges entre les centres et les personnels</p>	<p>- Accueillir c'est reconnaître Présentation de la personne dans tous les services.</p> <p>-2 temps forts à programmer avec l'ensemble des personnels :</p> <p>* Le 1^{er} en début d'année scolaire</p>				

	<p>- Parrainage informatique</p> <p>- Organiser une session d'information sur le déroulement de carrière</p> <p>- Information ou formation inter-centres sur les instances et le fonctionnement de l'E.P.L. avec invitation également des parents élus.</p>	<p>Idée : Organiser une présentation du fonctionnement y compris avec les difficultés rencontrées et installer les nouveaux personnels et/ou les personnes assurant de nouvelles fonctions.</p> <p>* Le 2^{ème} en fin d'année scolaire en libérant tous les personnels des tâches habituelles.</p> <p>Idée : Faire un bilan en donnant la parole à des représentants volontaires pour chaque corps de métier sur les difficultés rencontrées et les solutions à apporter</p> <p>-créer une boîte Email pour tous les personnels et proposer, sur la base du volontariat, un parrainage</p> <p>-à la charge de chaque chef de service</p> <p>- Présentation de la structuration de l'EP, rôle du Conseil d'Administration et des conseils préparatoires, explication budgétaires et comptables.</p>					
--	---	---	--	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> - Invitation systématique d'un personnel non enseignant, lors des séjours à l'étranger - Invitation à ouvrir également aux parents d'élèves de la classe concernés avec participation aux frais du voyage. - Développer le marché agricole du vendredi matin - Proposer des sessions de formation thématiques aux personnels: - Travailler avec l'Association des Lycéens Etudiants Stagiaires et Apprentis (ALESA) à (re)donner vie au foyer et à la dynamisation de la vie associative pour l'EPL. 	<ul style="list-style-type: none"> -Recensement des candidatures par les chefs de service (nécessite une solidarité au sein de l'équipe pour assurer le fonctionnement habituel du service durant l'absence de l'agent) - Vente des produits de l'exploitation qui rassemble tout le monde durant la pause. - Faire bénéficier et partager les compétences présentes dans l'Etablissement avec une ouverture aux parents d'élèves. Ex : le greffage des arbres 					
<p>B6-Une formation continue des personnels ambitieuse pour mieux réaliser les mission de l'établissement</p>	<p>Elaborer un Plan Local de Formation</p>	<p>Recenser les besoins des personnels par enquêtes internes, classer les demandes et définir des règles pour la formation continue des personnels de l'eplea</p>					

**Axe stratégique N°3 : LA GUADELOUPE TERRE DE LA CARAIBE COMME TERRITOIRE D' ACTIONS ET LES MILIEUX INSULAIRES TROPICAUX
COMME TERRITOIRES DE REFERENCE**

Objectifs	Actions	Modalités de réalisation et Indicateurs	Responsables	07	08	09	10
C1- Être une source d'informations et de références sur les projets qui animent les territoires guadeloupéens	<p>1.1 - Construire et mettre en œuvre des séquences pédagogiques (UC, Modules, MIL, MAR ...) « Territoire - Paysage » lorsqu'elles sont absentes du référentiel</p> <p>1.2 - Constituer des ressources documentaires comportant les outils principaux d'aménagement et de développement du (des) territoire(s)</p> <p>1.3 - Construire une équipe de référents capables d'exploiter ces documents et de stimuler les publics formés</p> <p>1.4 - Systématiser les approches environnementales et territoriales dans les projets des publics formés (rapport de stages, dossiers ...)</p> <p>1.5 - Intégrer les comités de pilotage de mise en œuvre et de suivi des outils de développement agricoles et ruraux (« CAD » ...) et participer aux</p>	<p>Nombre d'unités pédagogiques (MIL, MAR, UC..) appropriées et évolution.</p> <p>Nombre de ces ressources et évolution</p> <p>Nombre de référents et évolution</p> <p>Nombre de dossiers et évolution</p> <p>Nombre de présence dans ces comités et évolution</p>					

	<p>actions de développement local (LEADER – pôle de compétitivité - pôles d'excellence ruraux...).</p> <p>1.6 – Ouvrir l'exploitation agricole aux écoles primaires et autres élèves, développer la vente directe sur place aux consommateurs.</p>	<p>Nombre de jeunes accueillis et évolution, % du chiffre d'affaires en vente directe</p>				
C2- Former un public acteur de son territoire	<p>2.1 - Mettre en œuvre ou développer des interventions en éducation citoyenne</p> <p>2.2 - Faire intervenir des citoyens acteurs dans leur territoire pour faire sentir au public formé le pouvoir du citoyen lambda</p> <p>2.3 - Mener une animation de territoire dans un contexte pédagogique (diagnostic - animation - mise en projet)</p> <p>2.4- Proposer des actions de formation continue en directions des techniciens des organisations et organismes professionnels agricoles</p>	<p>Nombre d'actions et évolution</p> <p>Nombre d'interventions et évolution</p> <p>Nombre d'animation et évolution</p> <p>Nombre d'heures stagiaires et évolution</p>				
C3 – Faire de l'exploitation du Lycée un pôle d'expérimentation aux champs de systèmes de productions respectueux des Hommes et du Territoire	<p>3.1 - Innover en termes de productions et de valorisation, mettre en œuvre des pratiques culturelles qui émanent d'un territoire en recherche de solutions de production (associations culturelles, traitement avec des molécules issues de la diversité biologique locale ...) et exceller en termes de gestion de l'eau et de la fertilité : diminuer les intrants, renforcer le compostage et la production de matière organique.</p>	<p>Nombre d'actions conduites et évolution</p>				

	<p>3.2 - Capitaliser les expériences sous forme de recommandations techniques et de référentiels socio-économiques</p> <p>3.3 - Rassembler sous forme de témoignages les techniques traditionnellement utilisées dans les différents territoires ruraux de Guadeloupe et des Dépendances (approche patrimoniale des systèmes de production)</p> <p>3.4 – Faire de l’exploitation agricole un modèle de développement agricole durable pour La Guadeloupe, discuté et concerté avec les partenaires de l’établissement.</p>	<p>Nombre de comptes rendus et évolution</p> <p>Nombre de techniques recensées et évolution</p> <p>Réunion des partenaires. Définition d’indicateurs de durabilité pour une exploitation agricole en milieu insulaire tropical</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--

Axe stratégique N°4 : REpondre de façon pertinente à l'ensemble des missions de l'établissement public

Objectifs	Actions	Modalités de réalisation et Indicateurs	Responsables	07	08	09	10
FORMATION INITIALE ET CONTINUE							
D1- Une formation évolutive, plus dynamique et plus ouverte	<p>Elaborer LE PROJET D'ACTION ET DE DEVELOPPEMENT CULTUREL (PADC)</p> <p>Elaborer LE PROJET D'EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE</p> <p>Mettre la priorité sur la formation continue des personnels, favoriser et développer l'accès aux outils d'auto-formation (postes internet par exemple, achat de documentation, quasi inexistante dans certaines matières)</p> <p>Dynamiser les échanges de pratiques, les rencontres avec d'autres collègues</p>	<p>Journées de formation continue réalisées</p> <p>Bâtir des liens avec la Martinique, la Guyane, pour les enseignants de technique, remettre à l'ordre du jour les « réunions de coordination mensuelles,</p>					

	<p>Renouer avec la profession par une politique volontariste de la direction et par une capacité à déléguer.</p> <p>Prévoir un temps de réflexion sur nos pratiques, nos besoins.</p> <p>Créer un site Internet</p>	<p>avec des objectifs précis, des thèmes, des programmations de visites, des comptes rendus sur intranet</p> <p>Productions des coordinations (nombre et nature des documents)</p> <p>Taux de fréquentation du site internet</p>					
CONTRIBUTION A L'INSERTION SCOLAIRE, SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES JEUNES ET A L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES ADULTES							
D2-Une insertion professionnelle mieux connue et surtout facilitée	<p>Réactiver l'association des anciens élèves qui pourrait être un relais</p> <p>Etablir le listing des entreprises employant nos anciens élèves, fonctionner en réseau d'employeurs potentiels</p> <p>Renforcer les liens avec les organismes susceptibles de nous faire connaître les postes à pourvoir.</p> <p>Faire connaître à l'intérieur (intranet) et à</p>	<p>Nombre d'enquêtes renseignées</p> <p>Production et diffusion des chiffres par filières</p> <p>Nombre de propositions d'emplois reçues et traitées</p>					

	<p>l'extérieur (médias, site Internet) ces données</p> <p>Rendre ces propositions d'emplois visibles pour les apprenants (panneau d'affichage par exemple au CDI)</p> <p>Insister auprès des apprenants sur l'importance des stages comme lieux potentiel d'emploi futur ou de référence pour un éventuel emploi (document d'accompagnement pour les élèves et les maîtres de stage)</p>						
PARTICIPATION A L'ANIMATION ET AU DEVELOPPEMENT DES TERRITOIRES							
<p>D3-Renforcer notre visibilité dans le territoire et le servir</p>	<p>Renforcer systématiquement la visibilité des sites de l'EPLA</p> <p>Faire de nos espaces des lieux de manifestations possibles pour l'extérieur</p> <p>Développer notre présence dans les différentes manifestations, établir un calendrier des manifestations en Guadeloupe et prévoir une présence de L'EPLA dans ces manifestations.</p> <p>Partenariats à formaliser (professionnels ou culturels par des accords ou conventions)</p> <p>Informier et solliciter l'ALESA, l'association des anciens élèves, les associations de parents dans les différentes actions</p> <p>Constituer un Press-book de l'EPLA</p>	<p>Nombre et type de manifestations où nous avons assuré une présence (intérêt en terme de taux de fréquentation, de retour médiatique)</p> <p>Nombre et type de manifestations pour lesquelles nous avons été sollicités</p> <p>Nombre et type de manifestations à l'initiative de l'EPLA (fréquentation, médiatisation, montant des financements reçus)</p>					

	<p>Développer le recours à l'intranet</p> <p>Faire connaître les différentes actions menées, en initier en partenariat</p> <p>Organiser des débats sur les problématiques agricoles et autres des territoires</p> <p>Coopérer (régional/international) : source d'inspiration et de progrès sur des problématiques aussi spécifiques que les nôtres (insularité, urbanisation, économie fragile)</p>	<p>Conventions mises en place, réalisations concrétisées</p>					
PARTICIPATION A DES ACTIONS DE COOPERATION INTERNATIONALE							
D3-Définir des priorités et augmenter les actions	<p>Définir au sein de l'EPLA des axes et des objectifs prioritaires.</p> <p>Décliner la mission de coopération sous le volet pédagogique et le volet expérimentation</p> <p>Rechercher l'intégration ou l'association avec le milieu professionnel</p> <p>Proposer pour l'EPLA une personne ressource dont la mission serait d'élaborer et de maintenir à jour un outil de travail sur les procédures et possibilités de financement, l'ingénierie de projet et l'ingénierie financière.</p>	<p>Création d'une commission de réflexion</p> <p>Réalisation d'un recueil de la coopération au sein de l'EPLA.</p> <p>Conventions signées, réalisées (nombre de déplacements effectués, type de déplacement selon objectifs, accueil de partenaires réalisé).</p> <p>Montant des financements attribués.</p> <p>Montant des</p>					

	Faire de la mission de coopération une source d'activité en permettant par exemple à la formation continue de répondre à des appels d'offre à projets caribéens pour lesquels le profil existe.	financements perçus par les CFPPA pour des actions menées dans ce cadre.					
CONTRIBUTION AUX ACTIVITES DE DEVELOPPEMENT, D'EXPERIMENTATION ET DE RECHERCHE APPLIQUEE							
D4-Réactiver le lien Recherche-Formation-Développement	<p>Conclure le dossier jeune ingénieur chef de projet de partenariat EPLEFPA-INRA AG retenu par la DGER pour 2007-2008</p> <p>Créer un journal « expérimentation » sur intranet, accessible aux personnels et apprenants</p> <p>Développer des actions simples, peu coûteuses, intégrant des apprenants et vulgarisables (ex : établir des mesures adaptées au bétail créole pour les couloirs de contention, proposition de bilan génétique de troupeau allaitant ...)</p> <p>Faire de l'exploitation une interface entre la recherche et la profession</p> <p>Faire de l'exploitation « une vitrine » et un centre de réflexion et d'expérimentation de nouvelles pratiques</p> <p>Rechercher des partenariats, en particulier en matière de développement durable, expérimenter à petite échelle et produire des résultats analysés</p>	<p>Promotionner le projet pour accueillir un ingénieur en septembre 2008.</p> <p>Nombre de partenariats formalisés</p> <p>Nombre d'opérations réalisées et publiées</p> <p>Fréquentation du journal (enquête interne)</p>					

	<p>Formaliser des partenariats (conventions, accords ...)</p> <p>Etablir un listing de nos anciens élèves ou collègues dans les différents organismes afin d'établir un réseau</p> <p>Intégrer l'expérimentation à la coopération (exemple : lutte intégrée avec Cuba)</p> <p>S'associer avec des professionnels, mutualisation des compétences et des coûts</p>						
--	--	--	--	--	--	--	--

GLOSSAIRE

AOC	Appellation d'Origine Contrôlée
ATC	Agronomie Territoire et Citoyenneté
ATOSS	Administratif, Technicien, Ouvrier, de Service et de Santé
BAC PRO	Baccalauréat Professionnel
BAC PRO TP	Baccalauréat Professionnel Travaux Paysagers
BAC PRO CGEA	Baccalauréat Professionnel Conduite et Gestion de l'Exploitation Agricole
BEES	Brevet d'Etat d'Educateur Sportif
BEPA	Brevet d'Etudes Professionnelles Agricoles
BEPA ARC	Brevet d'Etudes Professionnelles Agricoles Agriculture des Régions Chaudes
BEPA ARC- EGC	Elevage et Grandes Cultures
BEPA ARC-FP	Floriculture-Pépinières
BTSA	Brevet de Technicien Supérieur Agricole
BTSA DARC	Brevet de Technicien Supérieur Agricole Développement de l'Agriculture des Régions Chaudes
BTSA AP	Brevet de Technicien Supérieur Agricole Aménagements Paysagers
BTSA PA	Brevet de Technicien Supérieur Agricole Productions Animales
CAPA	Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole
CDI	Centre de Documentation et d'Information
CDR	Centre De Ressources
CEMAGREF	Centre National du Machinisme Agricole, du Génie Rural, des Eaux et Forêts
CFAA	Centre de Formation d'Apprentis Agricoles
CFPPA	Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricoles
CPE	Conseiller Principal d'Education
DEP	Direction de l'Evaluation et de la Prospective (EN)
DGER	Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche
DAF	Direction de l'Agriculture et de la Forêt
EATC	Ecologie Agronomie Territoire et Citoyenneté
EN	Education Nationale

EPL	Etablissement Public Local
EPLEFPA	Etablissement Public Local d'Enseignement et de Formation Professionnel Agricoles
ESB	Encéphalopathie Spongiforme Bovine
ESC	Education Socio-Culturelle
EXAO	Expérience Assistée par Ordinateur
FC	Formation Continue
FNSU	Fédération Nationale du Sport Universitaire
FS	Formation Scolaire
FU	Formation Universitaire
GAR	Groupe Adultes Relais
GIP	Groupement d'Intérêt Public
GIS	Groupement d'Intérêt Scientifique
GPN	Gestion et Protection de la Nature
GVA	Groupement de Vulgarisation Agricole
IA	Inspection Académique
IGP	Indication géographique Protégée
IGUACAN	Interprofession GUAdeloupéenne de la CANne
IGUAVIE	Interprofession GUAdeloupéenne de la Viande et de l'Élevage
INRA	Institut National de la Recherche Agronomique
JPO	Journée Portes Ouvertes
LEGTA	Lycée d'Enseignement Général et Technologique Agricole
LEGTPA	Lycée d'Enseignement Général, Technologique et Professionnel Agricole
LOA	Loi d'Orientation Agricole
LPA	Lycée Professionnel Agricole
LPO	Lycée public POlyvalent
LPU	Licence Professionnelle Universitaire
LV 2	Langue Vivante étrangère
MAR	Module d'Action Régionale
MIL	Module d'Initiative Locale
NPE	Nouveau Projet d'Etablissement

PAC	Politique Agricole Commune
PDRN	Programme de Développement Rural National
PE	Projet d'Établissement
PIC	Projet Initiative et de Communication
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PREA	Projet Régional de l'Enseignement Agricole
PUS	Projet d'Utilité Sociale
RGA	Recensement Général Agricole
RI	Règlement Intérieur
SCA	Suivi-Concertation-Autres
SCOT	Schéma de Cohérence Territoriale
SGT	Seconde Générale et Technologique
SIA	Salon International Agricole
SIG	Systèmes d'Information Géographique
SME	Système de Management Environnemental
SPNFEA	Schéma Prévisionnel National des Formations de l'Enseignement Agricole
STAV	Sciences et Technologies de l'Agronomie et du Vivant
TIC	Technologies de l'Information et de la Communication
TPE	Travaux Pratiques Encadrés
TUTAC	
UAG	Université Antilles Guyane
UC	Unités Capitalisables
UNSS	Union Nationale du Sport Scolaire