

La confiance peut sauver l'avenir



ÉDITION DU 01 09 2024



**Projet d'établissement**

**Lycée Professionnel Agricole**

**Daniel Brottier**

# SOMMAIRE

CHAPITRE I Généralités .....	4
Apprentis d'Auteuil .....	4
Le Lycée Professionnel Privé Agricole Daniel Brottier	13
L'établissement dans son environnement territorial, institutionnel et partenarial	15
Organigramme ( <i>mise à jour mars 2024</i> )	21
La gouvernance de l'établissement	22
Caractéristiques des apprenants ..	25
Chapitre II - PROJETS PÉDAGOGIQUES .....	35
Nos axes de travail (voir fiches actions)	35
L'internat .....	36
Les axes pédagogiques .....	37
Projet numérique.....	38
Projet éducatifs .....	41
Insertion Professionnelle.....	43
Schéma Directeur Immobilier et développement durable	45
Développement des compétences	47
Le projet pastoral .....	48
Annexes – Fiches actions.....	49
Objectif	Créer des liens forts avec les professionnels extérieurs (entreprises, associations, partenaires prescripteurs, etc.) pour améliorer l'intégration de l'établissement dans les réseaux professionnels du territoire
	53

Objectif Favoriser l'employabilité des apprenants de l'établissement via l'acquisition des savoir-être et savoir-faire professionnels 55

Objectif Développer les structures pédagogiques de l'établissement afin de répondre au mieux aux besoins de formation de l'ensemble des publics 57

Objectif Lutte contre le harcèlement, la violence, les conduites addictives 67

Objectif Créer un climat scolaire propice au travail, au développement et au bien-être de l'élève.....69

Objectif Ouvrir l'accompagnement personnalisé à tous 71

Objectif Renforcer le lien avec les familles et toute personne accompagnant le jeune .....73

# CHAPITRE I Généralités

## Apprentis d'Auteuil

### *L'histoire de la fondation*



C'est en **1866** que l'abbé Louis Roussel recueille les premiers enfants, orphelins ou abandonnés, de l'œuvre qui deviendra « la Fondation d'Auteuil ». À cette époque difficile, les enfants vagabonds et errants sont nombreux dans les rues de Paris et n'ont bien souvent pas d'autre alternative que les cellules de la prison de la Petite Roquette où ils sont mis sous surveillance de la police jusqu'à 21 ans. Ainsi des garçons en détresse, de 12 à 20 ans, sont recueillis dans une mesure du village d'Auteuil (aujourd'hui dans le XVIème arrondissement de Paris, au 40 rue la Fontaine). L'abbé Roussel veut, dans un esprit de gratuité, les recevoir, leur donner une formation humaine, sociale, professionnelle et spirituelle ainsi que les conditions d'un accueil familial. Il crée « l'OEuvre de la Première Communion », qui deviendra « Les Orphelins Apprentis d'Auteuil », et que des bienfaiteurs et généreux donateurs font vivre.

Le père Brottier qui a dirigé et dynamisé la Fondation de **1923 à 1936** est béatifié à Rome par Jean Paul II en **1984**.

Après 140 ans d'existence, la mission première est toujours d'actualité : **Accueillir, Eduquer, Former, Insérer** des jeunes en difficulté.

**Depuis 2007**, en complément de son implication dans la protection de l'enfance et dans la prévention, la Fondation d'Auteuil intervient plus tôt auprès des jeunes et de leur famille, en proposant **un soutien à la parentalité ou encore des Maisons des Familles**.

Apprentis d'Auteuil aujourd'hui **reconnue d'utilité publique**, accompagne près de **30 000 jeunes et familles** au sein de **240 établissements** en France. Confiés par leur famille ou par les services de l'Aide sociale à l'enfance, les jeunes bénéficient d'un cadre sécurisant pour se reconstruire et développer leur savoir-être et leur savoir-faire.

Les actions de la fondation :

### **LA PROTECTION DE L'ENFANCE**

L'Aide sociale à l'enfance nous confie des enfants et des adolescents en danger ou en risque de l'être, pour quelques mois ou plusieurs années.

## L'ÉDUCATION ET LA SCOLARITÉ

Nous combinons les approches pour redonner le goût d'apprendre à des élèves en difficulté scolaire.

## LA FORMATION ET L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE

Nous nous mobilisons auprès des jeunes pour les rendre autonomes et les préparer à un métier. En lien étroit avec les acteurs locaux spécialisés, nous intervenons sur l'ensemble des problèmes qu'ils peuvent rencontrer : logement, mobilité, santé...

## L'ACCOMPAGNEMENT DES FAMILLES

Sans prendre leur place, à leurs côtés, nous aidons les familles à rompre leur isolement, à restaurer la confiance en leurs capacités et à développer leurs compétences parentales.

## LE PLAIDOYER EN FAVEUR DE LA JEUNESSE

Nous prenons la parole publiquement et alimentons le dialogue avec les décideurs pour faire évoluer les regards et les politiques publiques en faveur de la jeunesse.



77 formations du CAP au BTS

12 grandes filières : agricole, hôtellerie/restauration, bâtiment...

Apprentis d'Auteuil est une Œuvre d'Eglise, rattachée au diocèse de Paris. Elle est sous la tutelle de la congrégation du Saint Esprit depuis 1936. Être une oeuvre d'Eglise revêt deux aspects :

- Un aspect institutionnel : l'archevêché mandate la congrégation du Saint Esprit pour assurer la responsabilité pastorale et spirituelle d'Apprentis d'Auteuil. Cette « tutelle »

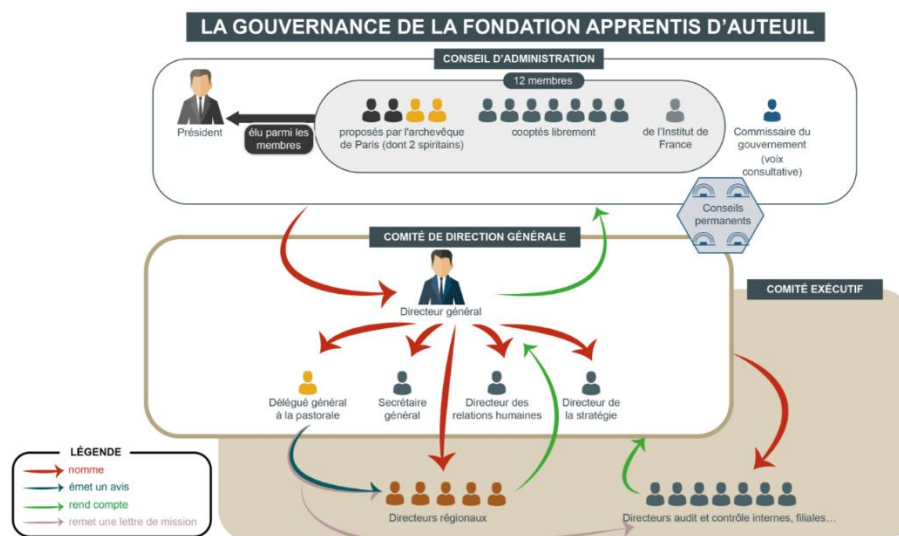
se matérialise par la présence de 2 administrateurs au sein du conseil d'administration et d'un délégué général à la pastorale auprès de la direction générale.

- Le deuxième aspect est la mise en œuvre de propositions d'activités pastorales. De là découlent les actions qu'elles portent auprès de ces publics et des institutions : la protection de l'enfance, l'éducation et la scolarité, la formation professionnelle, l'insertion professionnelle, l'accompagnement des familles et le plaidoyer en faveur de la jeunesse.

## La gouvernance Apprentis d'Auteuil

La fondation est composée :

- D'un **Conseil d'Administration (CA)** qui détermine, sur proposition de la direction générale, les orientations d'Apprentis d'Auteuil en matière éducative, pédagogique et pastorale ainsi que son projet stratégique pluriannuel. Il exerce un contrôle permanent sur la gestion. Il est composé de douze membres bénévoles, nommés pour quatre ans, dont le mandat est renouvelable une fois. Il se réunit 4 fois par an.
- D'un **Comité De Direction Générale (CDG)** qui définit et pilote la stratégie et les orientations, validées par le conseil d'administration. Il est composé de 5 membres nommés par le conseil d'administration. Ils assurent collégialement la direction d'Apprentis d'Auteuil, sous l'autorité du directeur général. Il se réunit tous les mois.
- D'un **Comité Exécutif (COMEX)** qui est une instance de partage d'informations stratégiques, de décision et d'arbitrage. Le comité exécutif mêle directeurs opérationnels et fonctionnels. La participation des directeurs régionaux assure une bonne prise en compte des réalités du terrain dans l'élaboration des politiques nationales et une meilleure cohésion entre la direction générale et les établissements. Le Comex se réunit tous les mois aux côtés du CDG.
- De **Comités permanents** : Le CA et le CDG bénéficient du concours de comités permanents spécialisés, dont les membres, notamment les personnalités extérieures, sont désignés en raison de leur qualification particulière dans le domaine d'intervention desdits comités.

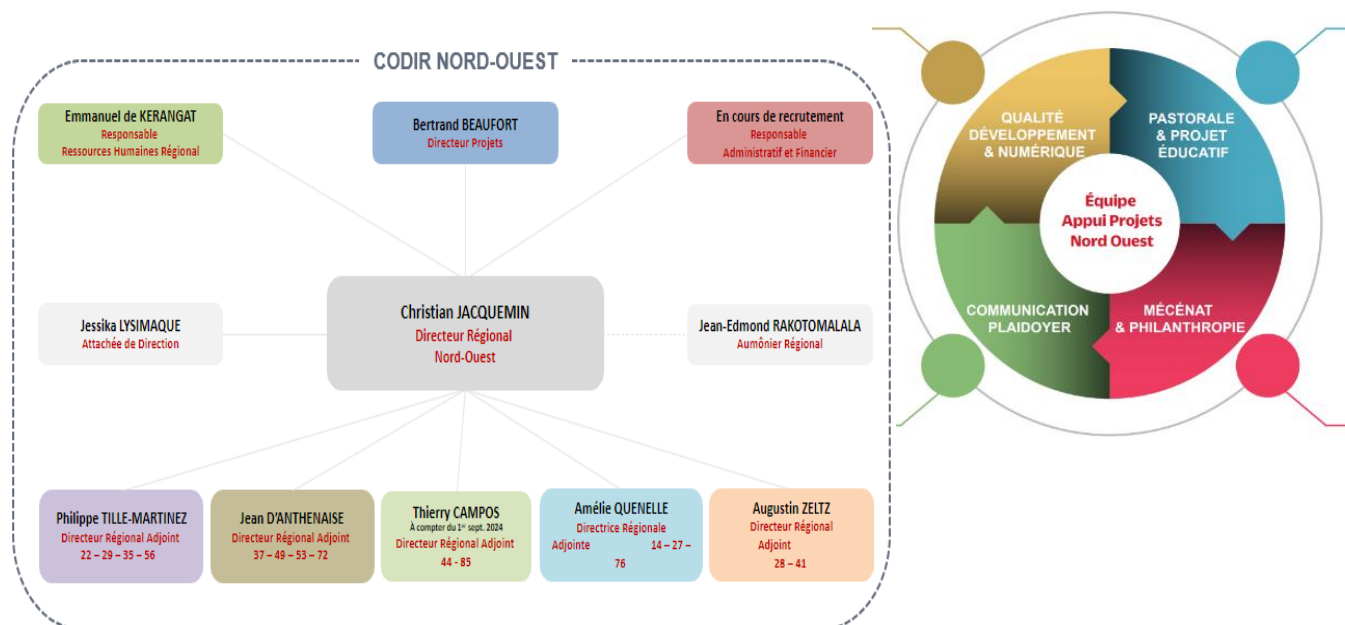




Il existe trois niveaux de pilotage à la Fondation Apprentis d'Auteuil :

- **National** : avec la Direction générale et les différentes directions associées : pastorale, stratégie, RH, secrétariat général, etc.).
- **Régional** : la Fondation Apprentis d'Auteuil est organisée par territoire : cinq grandes régions métropolitaines (Ile de France, Nord-Ouest, Nord-Est, Sud-Ouest, Sud-Est), et une regroupant les territoires d'Outre-Mer. Chaque région comprend divers services départementaux (RH, contrôle de gestion, etc.) et une direction appui projet pour apporter un soutien aux établissements de la Fondation Apprentis d'Auteuil.
- **Local** : chaque établissement de la Fondation Apprentis d'Auteuil a un directeur d'établissement (qu'il s'agisse d'une crèche, d'une maison d'enfants à caractère social, d'un internat, d'un établissement scolaire ou de formation, d'un dispositif d'insertion, etc.).

Une chaîne de délégations de pouvoirs a été mise en place à la Fondation Apprentis d'Auteuil afin d'assurer le bon fonctionnement de l'activité d'Apprentis d'Auteuil dans la prise en charge des jeunes et des familles en difficulté.



L'établissement dépend de la **direction régionale Nord-Ouest**, qui couvre tout le périmètre Nord-Ouest de la France (Bretagne, Centre-Val de Loire, Normandie et Pays de la Loire), et qui est située dans l'agglomération Nantaise, à Rezé. Cette direction régionale Nord-Ouest est en capacité de proposer un appui ainsi que des fonctions support, à disposition de l'établissement pour l'accompagner dans l'élaboration de ce projet d'établissement.

La direction régionale a pour mission plus générale d'accompagner l'établissement sur divers sujets en fonction des besoins (communication, finances, immobilier, mécénat, projets internationaux, développement, démarche d'amélioration continue de la qualité (DACQ), etc.).



# LE PROJET ÉDUCATIF D'APPRENTIS D'AUTEUIL

Devenir des hommes et des femmes debout



## Les 4 dimensions du projet éducatif

Apprentis d'Auteuil place la relation au cœur de son projet éducatif. Ce dernier est décliné autour de 4 dimensions (la Personne, la Communauté de vie éducative, la Rencontre, le Chemin). Il est commun à l'ensemble des établissements et structures d'Apprentis d'Auteuil. Il intègre la démarche du "Penser et agir ensemble" qui irrigue les pratiques depuis plus de trois ans. Cette démarche vise à développer le pouvoir d'agir, rendre chaque personne actrice de sa propre histoire et permettre à chacun de prendre sa place au sein d'une communauté humaine. Dans cette dynamique, les jeunes, les familles et les professionnels sont impliqués dans la construction des projets communs, contribuent à poser le cadre bienveillant et sécurisant nécessaire au vivre ensemble, prennent des responsabilités au sein du collectif, sont invités à célébrer les réussites et à organiser les fêtes. Historiquement, la Fondation Apprentis d'Auteuil accueille des jeunes connaissant des difficultés sociales, familiales, et ou scolaires. Ces dernières années, le lycée a vu son public évoluer : en plus du public spécifique initial et des jeunes orientés par défaut se sont ajoutés des jeunes présentant des besoins éducatifs spécifiques : troubles dys, troubles du comportement, élèves atteints de handicaps divers, élèves allophones, Mineurs Non Accompagnés (MNA). Pour s'adapter aux publics, l'établissement doit mobiliser des moyens RH et financiers dont il ne dispose pas toujours (taux d'encadrement insuffisant), ce qui peut générer à la fois des difficultés pour la prise en charge des publics et à la fois des difficultés pour le bien-être des personnels.

En l'état actuel, les équipes considèrent que les niveaux de diplôme proposés – Certificat de formation générale, Diplôme national du brevet des établissements d'enseignement agricole et CAP agricole – sont ceux qui, aujourd'hui, sont les mieux adaptés au profil des jeunes actuellement inscrits.

- La **communauté** de vie éducative implique les jeunes, les familles et les professionnels dans la vie des établissements. Cela se traduit par la prise en compte de leur parole et

par les responsabilités qui leur sont confiées dans toutes les actions et projets menés. L'élaboration du projet personnalisé s'inscrit également dans le croisement des regards.

- Parcourir ensemble un **chemin** éducatif et pastoral affirme la notion d'un parcours global qui prend en compte les aspirations et l'épanouissement de chacun vers une insertion sociale réussie et pas seulement professionnelle. Les parcours sont pensés pour éviter les ruptures. Apprentis d'Auteuil s'engage à conserver un lien de fidélité avec tous ses anciens.
- Prendre en compte la **personne** dans toutes ses dimensions humaines, c'est prendre la personne telle qu'elle est, faire émerger ses talents, travailler ses potentiels, lui apporter de l'aide quelle que soit sa difficulté. C'est prendre soin de chaque personne dans toutes ses dimensions, corps, cœur, esprit, l'aider à construire une estime de soi, dépasser ses difficultés, se réconcilier avec soi-même et son entourage, faire des choix, exercer sa liberté.
- La **rencontre** est pensée comme une dynamique éducative fondée sur la découverte de l'altérité, la fraternité et l'ouverture au monde. Elle se vit tout autant dans le lien avec les pairs issus de différentes cultures que dans des projets locaux, nationaux et internationaux.

## *L'orientation pastorale*

### ... L'AUTRE

#### SE METTRE A L'ECOUTE ET OSER LA RENCONTRE

Comment apprendre à mieux nous écouter pour nous comprendre et nous rencontrer en vérité ? Comment la parole peut-elle s'exprimer et circuler, et être vraiment prise en compte ? Comment oser la rencontre, l'amitié, la fraternité ? Comment puis-je apporter aux autres ce que je suis, ce qui est important pour moi, pour nous enrichir de nos différences ?

### ... CE QUE JE SUIS

#### DECOUVRIR MON INTERIORITE, MES RICHESSES ET MES FRAGILITES

Comment puis-je plonger en moi pour mieux me connaître, découvrir ce qui m'anime profondément, ce qui est unique et que je peux partager ? Où trouver les ressources qui me donnent confiance en moi ? Comment découvrir que je suis aimé, et que cela est source de joie ?

### ...LA VIE ENSEMBLE

#### IMAGINER NOS RITES, ROUTINES ET RENDEZ-VOUS COMMUNS

Comment imaginer aujourd'hui les rituels et repères dont nous avons besoin pour mieux vivre-ensemble et grandir ? Que pouvons-nous construire de commun et de collectif là où nous sommes ? Quels sont les moments et repères positifs dont nous nous souviendrons longtemps ?

**CHOISIR  
D'AIMER**

### ... LE MONDE

#### PRENDRE SOIN DE CE QUI NOUS ENTOURE

Comment s'émerveiller devant ce que la nature et le monde nous donnent à voir ? Comment protéger ce qui est précieux, fragile, qui donne la vie ? Comment prendre soin de notre planète généreuse sur laquelle de nombreuses formes de vie cohabitent ensemble ?

### ... DIEU

#### S'OUVRIRE A CE QUI EST PLUS GRAND QUE NOUS

Si comme l'abbé Roussel, le père Brottier et tant de personnes croyantes sur la terre, la foi est quelque chose qui donne un sens à ma vie, comment puis-je réfléchir et nourrir cette foi ? Que je sois d'une spiritualité particulière, d'une religion ou d'une autre, comment ma foi me permet-elle de devenir chaque jour un peu plus « une femme ou un homme debout » ?

Le projet pastoral propose une manière de vivre notre projet éducatif, fondé sur la qualité de la relation. En tant qu'oeuvre d'Eglise et à la suite de nos fondateurs, nous portons une vision de la personne humaine qui atteste que chaque homme et femme a une valeur infinie et mérite d'être aimé pour ce qu'il est. Portés par cette conviction, nous avons cherché ensemble - jeunes, familles, collaborateurs - à dire ce qui était important pour nous et à le résumer ainsi :

En tant que collaborateurs, chaque axe du projet éducatif peut être une invitation à re-penser notre travail, le sens de nos missions, ce que nous apportons de nous-mêmes avec nos forces et nos fragilités, la relation à nos collègues, notre perception de l'action de la fondation...

### Le projet stratégique

Dans le contexte de profonde mutation de notre société, à la fois écologique, numérique..., "un projet stratégique est vital dans une institution comme la nôtre. Dans un monde stable, on se reproduit, et on fait comme on a toujours fait. Dans un environnement instable, on doit se fixer un horizon, tout en restant fidèle à une vision, celle de la personne humaine qui est la nôtre." Jean Marc Sauvé, Président Apprentis d'Auteuil.

Approuvé par le Conseil d'administration de la fondation le 14 janvier 2022, il repose sur cinq orientations :



"Le projet stratégique nous donne la direction, un nouveau cap commun. Avec le COMEX en 2020, nous avons compris qu'il fallait actualiser notre stratégie, [exprimée en 2016 par le projet stratégique Réussir ensemble 2017-2021, ndr] et écouter ce que nous disait l'interne et

l'externe. C'est ce que nous avons fait lors de la phase de consultation, de dialogue et de confrontation, organisée tout au long de l'année 2021. Au regard du projet stratégique précédent, Bâtir ensemble 2022-2026 s'inscrit dans la continuité. **Nicolas Truelle, Directeur Général Apprentis d'Auteuil**

- **Agir avec les jeunes et les familles** : Il s'agit de faire progresser la qualité de nos activités en faisant participer au maximum les jeunes et les familles au travers du thème : « Penser et agir ensemble ».
- **Vivre l'écologie intégrale** : Invitation à ce que la notion d'« écologie intégrale » (répondre à l'urgence écologique, éduquer à la fraternité et au dialogue, inviter à l'intériorité) soit présente en permanence dans les actions des personnels de la Fondation Apprentis d'Auteuil.
- **Allier développement choisi et exigence de qualité** : développer les activités des structures de la Fondation Apprentis d'Auteuil en proximité d'activités existantes et en réseau avec des partenaires et améliorer nos actions et modes de fonctionnement via la mise en place d'une démarche d'amélioration continue de la qualité (DACQ).
- **Renforcer le goût, la joie et la fierté d'apprendre** : repenser le rapport à l'école et la pédagogie via l'innovation pédagogique, le développement du numérique, le renforcement des capacités d'accompagnement scolaire et le fait d'accompagner l'ambition des jeunes à travers une orientation choisie.
- **Promouvoir le développement professionnel des équipes** : porter un effort particulier sur la formation et le développement des compétences des équipes, avoir des pratiques d'écoute et d'accompagnement, tout en permettant un meilleur collectif et une meilleure qualité de vie au travail.

Des **COmités de pilotage de la DACQ (CODACQ)** ont été déployés dans tous les établissements de la fondation, et donc au Lycée Professionnel Agricole Daniel Brottier incluant la participation des familles. Cependant, la traduction des orientations nationales en plan d'actions est un travail d'envergure qui n'a pu être mis en œuvre dans l'échéance prévue et l'organisation de l'évaluation est apparue comme étant le premier travail à organiser au sein du CODACQ.

En lien avec l'évaluation et le projet d'établissement, le Lycée Professionnel Agricole Daniel Brottier a mis en place un **Conseil de la Vie Lycéenne (CVL)** afin de permettre le plus possible les remontées de sujets par les jeunes et les familles. Le premier CVL a eu lieu au mois de décembre 2022.

## Le Lycée Professionnel Privé Agricole Daniel Brottier

### *Histoire*

L'histoire de l'établissement commence en 1986 avec l'ouverture de la Maison Daniel Brottier à Bouguenais (44). A cette époque, le lycée agricole est implanté sur le même lieu que le lycée hôtelier.

En **2005**, une délocalisation du lycée agricole sur la commune de Bouaye s'effectue, principalement à cause du manque de place pour les chevaux (7 Ha pour 20 chevaux) et de l'augmentation des effectifs des élèves.

En **2009**, le Lycée Professionnel Agricole établit un partenariat avec le lycée du Bois-Tillac : accueil d'élèves à Bouaye et mutualisation des installations hippiques.

En **2010**, le Lycée Professionnel Agricole s'engage dans la démarche d'amélioration continue de la qualité. Une évaluation interne et un projet d'établissement sont finalisés.

En **2011**, une extension des bâtiments scolaires permet la création de 2 salles de classe supplémentaires.

En **2015**, l'aménagement des extérieurs permet la mise en place de plateaux techniques variés.

En **2019**, on procède de nouveau à la création de 2 nouvelles salles de classe et d'un self.

À la rentrée **2022**, l'établissement s'ouvre à l'apprentissage avec une formation en CAPa Palefrenier soigneur.

## *Cadre légal*

Appartenant à la Fondation Apprentis d'Auteuil, le LPA met en œuvre son projet stratégique dans le respect des contraintes réglementaires du Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (MASA) auquel il est juridiquement attaché.

**Le Lycée Professionnel Agricole Daniel Brottier relève du L-813-8 du code rural. À ce titre, il doit respecter les programmes nationaux et se soumettre aux contrôles administratifs, pédagogiques et financiers de l'Etat. Il doit, par ailleurs, faire respecter les droits et les obligations des personnels mis à leurs dispositions.**

Le lycée remplit donc de facto deux missions : celle de la fondation et celle du ministère de l'agriculture (qui se divise elle-même en 5 missions).

**Les cinq missions de l'enseignement agricole** sont définies par le Livre VIII du Code rural et de la pêche maritime.

L'article L811.1 dispose que : "L'enseignement et la formation professionnelle publics aux métiers de l'agriculture, de la forêt, de la nature et des territoires ont pour objet d'assurer, en les associant, une formation générale et une formation technologique et professionnelle dans les métiers de l'agriculture, de la forêt, de l'aquaculture, de la transformation et de la commercialisation des produits agricoles ainsi que dans d'autres métiers concourant au développement de ceux-ci, notamment dans les domaines des services et de l'aménagement de l'espace agricole, rural et forestier, de la gestion de l'eau et de l'environnement. Ils contribuent à l'éducation, au développement durable et à la mise en œuvre de ses principes. Ils contribuent également au développement personnel des élèves, étudiants, apprentis et stagiaires, à l'élévation et à l'adaptation de leurs qualifications et à leur insertion professionnelle et sociale.

Ils remplissent les missions suivantes :

- Ils assurent une formation générale, technologique et professionnelle initiale et continue ;
- Ils participent à l'animation et au développement des territoires ;
- Ils contribuent à l'insertion scolaire, sociale et professionnelle des jeunes, et à l'insertion sociale et professionnelle des adultes ;
- Ils contribuent aux activités de développement, d'expérimentation et d'innovations agricoles et agroalimentaires ;
- Ils participent à des actions de coopération internationale, notamment en favorisant les échanges et l'accueil d'élèves, apprentis, étudiants, stagiaires et enseignants."

Cet établissement est géré et administré par la Fondation d'Auteuil, reconnue d'utilité publique, qui délègue à un directeur la gestion locale du Lycée.

La fondation s'est donnée pour mission (statutaire) d'accueillir, éduquer, former et insérer les jeunes en difficultés scolaires, familiales et sociales. Elle se donne pour objectif de répondre à

la volonté de tous et pour tous de réduire les freins périphériques à l'apprentissage de ces jeunes et leur permettre ainsi une insertion durable tant sociale que professionnelle. Cette particularité rend le travail de la communauté éducative à la fois passionnant et difficile.

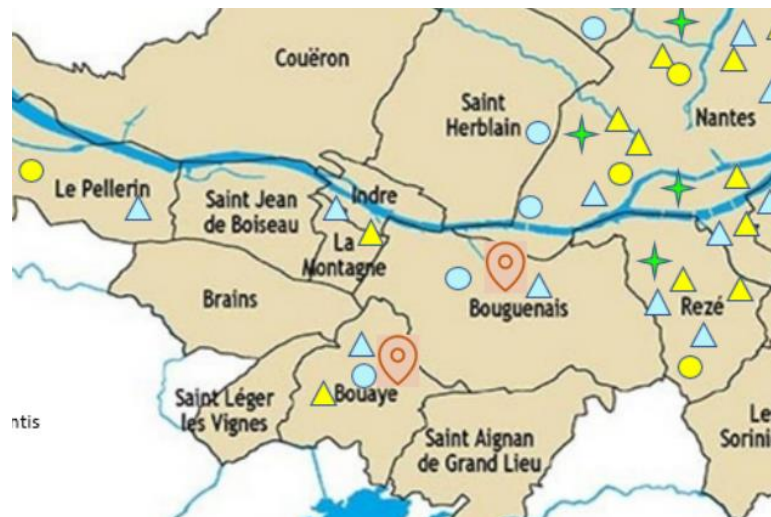
## L'établissement dans son environnement territorial, institutionnel et partenarial

### I. Caractéristiques du territoire

Le lycée professionnel agricole Daniel Brottier (160 apprenants au total) se situe sur la commune de Bouaye, comme les établissements suivants :

- Collège Bellestre (plus de 700 apprenants)
- Collège St Hermeland (près de 450 apprenants)
- Lycée Alcide d'Orbigny, lycée d'enseignement général et technologique (plus de 1000 apprenants)

Le lycée se situe dans le département de Loire Atlantique, à une quinzaine de kilomètres de Nantes.



Sa zone de recrutement est essentiellement ligérienne, bien que la formation CAPa Métiers de l'Agriculture option Élevage Équin intéresse ponctuellement des jeunes domiciliés en Bretagne et en Vendée.

L'environnement peut paraître dense avec les établissements proches de Bouguenais et Nantes (les triangles et ronds bleus et jaunes ci-contre représentent les établissements de formation à proximité), mais la typologie du public accueilli nous différencie, notamment pour les 4e et 3e.

Apprentis d'Auteuil compte trois établissements de formation dans la région Pays de la Loire, représentant 550 apprenants au total.

Ce sont:

- Le Lycée professionnel hôtelier et Centre de formation Daniel Brottier (Bouguenais – 44) avec internat
- Le Lycée professionnel agricole Daniel Brottier et Centre de formation (Bouaye – 44) avec internat
- L'établissement Notre Dame du Bon Accueil (Gorges – 44) avec internat.

La Fondation Apprentis d'Auteuil propose le soutien de fonctions supports pour ses établissements (contrôle de gestion, RH, communication etc.) ainsi qu'un soutien financier important.



## II. Relations avec les autorités de rattachement et leurs services ainsi qu'avec les partenaires institutionnels du territoire

	<b>Relation / circuits de communication</b>	<b>Participation au développement de l'établissement</b>
<b>DRAAF/SRFD</b>	Le Lycée Professionnel Agricole entretient de bonnes relations avec la DRAAF des Pays de la Loire et le SRFD. Les informations sont relayées en fonction des sujets à tout ou partie des collaborateurs.	Le SRFD est soutien de l'établissement dans les expérimentations et dans les périodes de crises comme celles du COVID.
<b>UNREP</b>	L'établissement fait partie du réseau UNREP (Union Nationale Rurale d'Education et de Promotion) qui assure notamment des missions d'information, de concertation, de représentation auprès de divers acteurs institutionnels et de formation pour les établissements.	L'UNREP est un soutien essentiel au développement de l'établissement : dans la prise en compte de la spécificité de l'établissement pour la répartition de la DGH
<b>DDEC</b>	Le Lycée Professionnel Agricole a également des liens avec la Direction Diocésaine de l'Enseignement Catholique (DDEC) via la MIJEC, la direction de la communication et le service d'appui psychologique.	L'enseignant(e) référent(e) handicap de la DDEC, les psychologues de la DDEC ou encore le service de la MIJEC (Mission d'insertion des jeunes de l'enseignement catholique) sont ponctuellement présents pour l'établissement.

<p><b>Conseil régional des Pays de la Loire</b></p>	<p>Le Lycée bénéficie d'un certain nombre de subventions du Conseil régional des Pays de la Loire, sur réponse d'appels à projets.</p>	<p>Les subventions sont de divers ordres (subventions pour l'équipement professionnel des jeunes, subvention concernant certaines sorties organisées par l'établissement, subvention pour le développement du parc informatique de l'établissement, etc.)</p> <p>Par ailleurs, le Conseil régional apporte aussi une aide en fournissant aux élèves de 1<sup>ère</sup> année de CAP un PC portable.</p>
<p><b>Municipalité de Bouaye</b></p>	<p>La municipalité soutient la présence de l'établissement sur sa commune par une communication favorable auprès de ses administrés.</p>	<p>Participation des élus à la soirée de la réussite, à la fête des plantes, portes ouvertes, etc.</p>

### III. Une cartographie des établissements de formation à proximité



Ci-dessus la cartographie permettant d'identifier l'ensemble des établissements du secteur de la Métropole Nantaise. Des contacts avec certains de ces établissements ont été pris lors de rencontres dans le cadre de la promotion des formations, de la communication autour des Portes Ouvertes du LPA, du suivi des élèves ou lors de réflexions autour de l'accompagnement des MNA.

La Métropole Nantaise recense **41 collèges publics, 22 collèges privés et 45 lycées**. 40 contacts ont été pris. À cela, il faut ajouter les rencontres avec les établissements Sud Loire (hors Métropole).

Les liens de confiance avec les différents établissements publics et privés pourront se développer plus largement au fur et à mesure des années.

Aussi, depuis décembre 2022, le comité de pilotage de l'évaluation a également eu accès à des statistiques du territoire et de l'établissement sur plusieurs années (origine des élèves, précédents établissements des élèves, etc.).

#### IV. Quel partenariat de l'établissement avec les établissements scolaires à proximité ?

Voici quelques exemples de collaborations avec d'autres établissements:

	<b>Relation / circuits de communication</b>	<b>Apport de la collaboration pour les jeunes, les familles et l'établissement en général</b>
<b>Collaboration avec le lycée public Alcide d'Orbigny</b> , lycée général et technologique de la commune de Bouaye, qui se trouve à proximité du lycée Daniel Brottier	Le LPA et le lycée d'Orbigny partagent l'espace communal sportif avec d'autres établissements scolaires.	Permet l'investissement des élèves dans des équipements sportifs performants et à proximité. La non-disponibilité de certains de ces équipements sportifs vient actuellement interroger la direction de l'établissement.
<b>Collaboration avec le collège privé Saint Hermeland</b> , collège privé de la commune de Bouaye	Des élèves proviennent chaque année du collège St Hermeland avec qui le LPA a toujours eu de bonnes relations. Le lycée participe chaque année à ses temps d'information.  Des cours d'équitation ont lieu les samedis matin au LPA avec les élèves de St Hermeland, ces prestations étant facturées aux familles inscrites.  Projet d'aménagement d'un espace paysager.	Cela permet de faire connaître le LPA, de rendre accessible l'équitation pour un essai avant intégration à nos formations et constituent donc un vrai tremplin à nos formations.
<b>Collaboration avec le site de la Maison Daniel Brottier (MDB) de Bouguenais / lycée professionnel Daniel Brottier de Bouguenais</b>	Partenaire privilégié du lycée agricole, les deux établissements Daniel Brottier partagent plusieurs services et structures : Internat éducatif et scolaire (IES), animation pastorale, Services généraux, etc.  De nombreux projets ont été réalisés en commun, ce qui traduit un état satisfaisant du partenariat.	Cette collaboration permet de renforcer les passerelles inter établissements pour accompagner au mieux les parcours des jeunes, travailler le vivre ensemble, mutualiser des plateaux techniques, organiser des projets communs sur le devoir de mémoire

# Organigramme (mise à jour mars 2024)



## LYCÉE PROFESSIONNEL AGRICOLE PRIVÉ DANIEL BROTTIER CENTRE DE FORMATION DANIEL BROTTIER ORGANIGRAMME 2023-2024



<b>Responsable de vie scolaire</b> <b>Philippe MERLET</b>	<b>Responsable des formations professionnelles</b> <b>Arnaud CHAUVET</b>	<b>Service ressources</b>
<b>Équipe éducative de vie scolaire</b>	<b>Centre de formation</b>	<b>Service ressources</b>
<b>Educatrices de vie scolaire</b>	<b>Équipe enseignante</b>	<b>Pastorale</b> Marc BARBOTIN
Elsa HUPE Tiphaine LE BARON Lou ROEDERER	<b>Droit Public</b> Morgane ANTUNES Stéphane BURGAUD Joanna COUSINOU Axel MACZKA-GALPIN Delphine MATHIEU-MOREAU Juliane PIRON Elisa PONTILLO Angélique VIALE Anne-Claude VINCEDEAU	<b>Infirmière</b> Laurence CHARGUI
<b>Auxiliaires de vie scolaire</b> Joëlle AUBERT Roxane CHOBLET Karime DUBOIS Nancy GILARD Raymond QUIERE	<b>Biologie-Ecologie</b> Lettres-Modernes/ESC EPS/Anglais Histoire-Géographie/Français STA/Production Horticole STA/Production Animale Hippologie	<b>Assistante de Direction</b> Sandrine CHAUVET
<b>Service civique</b> En cours de recrutement	<b>Droit Privé AA</b> Rajai BIMBO Jean-Marie LEFEVRE Jacques-Philippe MOCQUARD Alexandra MOSES Clémence PELLOQUIN Stéphane PIVETEAU	<b>Entretien</b> Jacky COQUENLORGE
	<b>Plateaux techniques</b> Simon NICOLON David ROGER Lisa VAILLANT Référents plateaux Equin Référent plateaux Horti/maraichage Référent plateaux paysager	<b>Relais RH/Comptabilité</b> Emilie DENIS
	Français / Formateur dispositif COREA Physique/Chimie SC techno équip/agroéquip Formatrice Français Langues Etrangères SESG - Gestion entreprise / EPI Animal Informatique / Documentation	<b>Chargée de promotion des formations</b> Sophie GLANTENAY
	Formatrice Elevage Equin Formatrice Elevage Equin Assistante Formateur Conseillère et formatrice Formatrice Ouvrier hautement qualifié Ouvrier polyvalent Monitrice d'équitation	<b>Psychologue</b> Laura GRASSET

## La gouvernance de l'établissement

Notre établissement s'appuie sur l'organisation générale proposée par la fondation Apprentis d'Auteuil. Le directeur d'établissement (DE) a un reporting mensuel avec le directeur régional adjoint (DRA). Il a également des échanges réguliers avec le service départemental RH, le service départemental du contrôle de gestion et le Centre financier inter régional (cf. paragraphes suivants) et des échanges ponctuels avec les autres services proposés par la direction régionale (communication, développement, mécénat, etc.).

### Instances de pilotage et fonctionnement

	Visée de la réunion	Personnels présents	Périodicité
<b>Comité de direction (CODIR)</b>	Informationnel, organisationnel et décisionnel	Direction, cadres de l'établissement, personnels administratifs	Hebdomadaire
<b>Réunion de concertation</b>	Informationnel, organisationnel, pédagogique	Direction, cadres de l'établissement, personnel administratif, équipe pédagogique, équipe de vie scolaire	Hebdomadaire
<b>Réunion d'équipe technique</b>	Informationnel, organisationnel	Responsable des formations professionnelles, équipe technique des formations professionnelles, personnels technique	Bi-mensuelle
<b>Réunion direction – cadres</b>	Reporting	Direction, cadres de l'établissement	Hebdomadaire
<b>Réunion direction - administratif</b>	Reporting	Direction, personnels administratifs	Hebdomadaire
<b>Journée pédagogique / institutionnelle</b>	Informationnel, organisationnel, pédagogique, institutionnel et formative	Direction, équipe pédagogique, équipe de vie scolaire	Chaque veille de vacances
<b>CVL (Conseil de vie lycéen)</b>	Amélioration continue (propositions)	Membres de l'établissement, familles, jeunes	3x par an
<b>Réunion de vie scolaire</b>	Informationnel, organisationnel	Equipe de vie scolaire	Hebdomadaire

<b>Réunion apprentissage</b>	Informationnel, organisationnel	Responsable des formations professionnelles, équipe apprentissage	Hebdomadaire à Mensuelle
<b>Réunion IES</b>	Informationnel, organisationnel	Equipe de Vie scolaire / équipe de l'Internat	Quotidienne
<b>Réunions de représentants de proximité (RP)</b>	Informationnel	Direction, Responsable RH du département, Représentants du personnel	Mensuelle

D'autres instances seront sans doute créées à l'avenir au sein de l'établissement : une équipe d'animation pastorale (EAP) par exemple.

### Communication interne

Auparavant, la taille de l'établissement permettait à tous de communiquer (communication informelle), mais aujourd'hui, l'évolution du nombre de personnels nécessite de mieux structurer les canaux de communication. Nous devons :

- structurer les réunions d'équipe (ordre du jour, rôles des uns et des autres, horaires, compte rendus).
- porter à la connaissance des personnels concernés les comptes-rendus de réunions.

Chaque plateau a un référent et chaque filière un coordinateur. Il faut :

- définir les rôles de chacun et communiquer au reste de l'équipe les missions identifiées (organisation pour les stages, les CCF, les matériels, etc.)
- mieux choisir ses canaux de communication (mail, rdv, reunion, communication directe) en fonction du sujet.
- repenser l'organisation des espaces des personnels afin de réduire la distance entre les différents services.

### Communication externe

L'établissement communique avec plusieurs interlocuteurs :

- **en direction des familles** via l'application Ecole Directe et les carnets de liaison, pour :
  - o Transmettre le bilan hebdomadaire concernant le jeune
  - o Les journées portes ouvertes (JPO)
  - o Les conseils auxquels les parents sont invités (conseil de classe, conseil de discipline, conseil de vie lycéenne, Comité de la démarche d'amélioration continue de la qualité (CODACQ), etc.)
  - o Les démarches administratives demandées

- Divers rendez-vous avec le professeur principal, le RVS, etc.
  
- **en direction des professionnels**, pour :
  - Les stages et conventions de stage
  - Les demandes de participation à divers évènements organisés par l'établissement (soirée de la réussite, forums, etc.)
  
- **en direction des partenaires associatifs**, pour :
  - Les demandes d'intervention demandées par l'établissement (et inversement).
  - Les forums
  
- **en direction des partenaires scolaires.**



## Caractéristiques des apprenants

### I. Population des apprenants (statistiques, caractéristiques et évolution)

Les effectifs des classes de 3e et 4e sont importantes et majoritaires, comme les CAPa Métiers de l'Agriculture support équin 1e année.

Classes (initial scolaire)	2023-2024 Nombre d'élèves	2024-2025 Nombre d'élèves
3è Enseignement Agricole	38	40
4è Enseignement Agricole	28	17
CAPA 1 M.A. support équin	24	23
CAPA 2 M.A. support équin	20	15
CAPA 1 Jardinier Paysagiste	0	16
CAPA 2 Jardinier Paysagiste	10	0
CAPA1 M.A. support horticulture	0	16
CAPA 2 M.A. support horticulture	10	0
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>127</b>

A ces apprenants, il convient de rajouter 35 bénéficiaires du dispositif Propulse (sur l'année civile 2022) et 13 jeunes en apprentissage sur le CAPa Palefrenier soigneur (pour l'année 2024-2025).

Type de formation	Nombre d'apprenants 2024-2025
Formation initiale par voie scolaire	127
Formation initiale par apprentissage	16
Dispositif Propulse prépa apprentissage	35 <i>(année civile 2024)</i>
<b>Total</b>	<b>178</b>

En initial scolaire, on note une parité dans les effectifs.

- 60 de nos jeunes viennent de notre établissement
- 7 proviennent du Collège Bellestre à proximité
- Les autres élèves proviennent de différents collèges ou lycées de la région Pays de la Loire.

60 % des élèves sont domiciliés à plus de 20 minutes de l'établissement, et 29 % d'entre eux sont domiciliés à moins de 10 minutes.

53% des jeunes accueillis par le lycée sont des élèves à besoins éducatifs particuliers. Ils présentent des difficultés liées à :

- Des troubles de l'apprentissage associés pour certains à des troubles du comportement
- Un manque de méthodologie et /ou une organisation insuffisante
- De l'anxiété, un manque de confiance en soi, des difficultés relationnelles
- Des troubles psychiques ou psychiatriques (quelques élèves).

En conclusion, la typologie des jeunes est la suivante :

- Des jeunes orientés en fonction de leur projet de formation professionnelle
- Des jeunes à besoins éducatifs particuliers
- Des jeunes en réorientation scolaire
- Des MNA relevant de l'ASE pris en charge par des structures associatives (MECS, foyer),
- Des non MNA relevant de l'ASE, pris en charge en famille d'accueil ou en MECS.
- A la marge, des jeunes en situation de violences intra-familiales

Presque tous présentent des difficultés scolaires et cognitives qui nécessitent un soutien et un accompagnement renforcé, idéalement dans le cadre du milieu scolaire. En effet, une des formes de discrimination les plus importantes reposent dans l'attention accordée le soir aux jeunes pour les accompagner dans leurs devoirs. En limitant les devoirs le soir, en accompagnant les jeunes au lycée, en leur donnant des explications et du soutien au fur et à mesure des cours nous pensons réduire cette inégalité de fait. Redonner confiance aux élèves et leur permettre de s'investir positivement et durablement dans leur parcours de formation est notre priorité.

## II. Données statistiques APAE (Aide au pilotage et à l'auto-évaluation des établissements)

Les données 2021 et 2022, partiellement accessibles depuis, montrent :

Effectifs d'élèves détaillés	
▼ Effectifs détaillés des élèves de niveau collège - 2022 - 2023	
	Etab
4EME DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE	25
3EME DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE	23
Total niveau collège	48

▼ Effectifs détaillés des élèves de niveau lycée PRO - Production - 2022 - 2023	
	Etab
1CAP2A METIERS DE L'AGRICULTURE	30
1CAP2A JARDINIER PAYSAGISTE	13
2CAP2A METIERS DE L'AGRICULTURE	24
2CAP2A JARDINIER PAYSAGISTE	10
Total niveau lycée PRO - filière industrielle	77

- Une spécificité de l'établissement sur le secteur : **125 élèves** sur l'établissement **pour 160 en moyenne dans les établissements agricoles français.**
- Un **effectif total d'élèves en hausse entre 2021 et 2022 de 10 %**, avec une hausse principalement des élèves de 4<sup>e</sup> et de 3<sup>e</sup>
- L'indice de position sociale était en 2021 de 107,2 pour les élèves de niveau collège, et 103 pour les élèves de niveau lycée et CAP 1<sup>ère</sup> année. Il est en 2022 de 105 pour les élèves de niveau collège, et 106,7 ou 106,5 pour les élèves de niveau lycée et CAP 1<sup>ère</sup> année. L'indice de position sociale moyen en France est de 103. Cependant les indices de position sociale dans ce secteur en France sont entre 93 et 100 pour l'année 2022.

Au regard des Professions et Catégories Sociales, l'établissement compte en moyenne en 2022 : 8 % de cadres supérieurs et enseignants (contre 10 % en France), 38% de cadres moyens (contre 16% en France), 30% d'employés, artisans, commerçants et agriculteurs (contre 37% en France) et 25% d'ouvriers et inactifs (contre 37% en France).

Entre 2021 et 2022, par rapport à la moyenne française, l'établissement comptait plus d'élèves externes, moins de demi-pensionnaires mais plus d'internes :

		2021		2022	
		Etablissement	France	Etablissement	France
Répartition des élèves selon le régime scolaire	Externes	3,0 %	5,5 %	8,3 %	5,3 %
	Demi-pensionnaires	54,5 %	40,1 %	41,7 %	39,6 %
	Internes	42,5 %	54,4 %	50,0 %	55,1 %

- **Une augmentation du pourcentage de filles** (42,9% en 2021 contre 49,6% en 2022), tendance qui rattrape la moyenne Française (51,3% de filles dans le même secteur en France)
- **Les « nouveaux élèves » viennent de 63 établissements différents**, dont 23 collèges privés, 20 collèges publics, 4 lycées agricoles privés, 5 lycées professionnels, 5 lycées généraux et technologiques, 5 MFR et 1 CFA
- Les élèves habitent majoritairement dans le département de Loire Atlantique, mais également un peu en Mayenne, en Vendée et dans le Morbihan. 9% des élèves se déclarent dans un autre département, 57% se déclarent éloignés à très éloignés, 33% se déclarent proches ou très proches
- **Le taux de réussite au CAP** pour notre établissement en 2021 était de **93,8% contre 95,9 % en France**
- **Au LPA, le taux de redoublement a augmenté** en 1ère année de CAP (7% en 2022 contre 2,2 % en 2021) et 2ème année de CAP (5,6% en 2022 contre 0 en 2021)

### *III. Structure de l'établissement, offre de formation actuelle et accompagnements proposés*

Le lycée agricole est un lycée privé, régit par l'article L813-8 (dit article 4) et propose un rythme temps plein.

Le site, d'une superficie de 17 ha, est composé de :

- Neuf salles de classe, dont deux locaux temporaires extérieurs
- Un self
- Un Centre de Ressources Documentaires (CRD)
- Un Plateau technique équin représentant 16 ha : écurie (12 chevaux), carrière, marcheur, rond d'Havrincourt, paddocks
- Un Plateau technique horticole (5 000 m<sup>2</sup>)
- Un plateau d'aménagements paysagers (actuellement répartis sur tous les espaces paysagers du site)
- Un bassin d'orage

**L'internat**, situé sur le site des Couëts à Bouguenais, à 10 minutes de l'établissement par la route, accueille des jeunes garçons et filles (13 à 21 ans), scolarisés dans les établissements Daniel Brottier. D'une capacité d'accueil de 107 places, il accueille les apprenants issus tant du lycée professionnel agricole Daniel Brottier que du lycée professionnel hôtelier Daniel Brottier.

**L'offre de formation actuelle est la suivante :**

Le lycée professionnel agricole propose 5 formations agricoles en formation initiale par voie scolaire :

- **4e de l'enseignement agricole**
- **3e de l'enseignement agricole**
- **CAPa Métiers de l'agriculture support Équin**
- **CAPa Métiers de l'agriculture support Horticulture**
- **CAPa Jardinier paysagiste**

Depuis 3 ans, l'établissement propose également un dispositif de **prépa apprentissage, Propulse**, qui permet d'accompagner les jeunes les plus isolés et éloignés des structures d'apprentissages et des structures professionnelles. Ce dispositif ne se limite pas au secteur agricole, il peut amener vers toutes les filières métiers. L'objectif est d'amener ces jeunes à reprendre une formation qualifiante par un accompagnement de 5 mois environ. Par an, une trentaine de bénéficiaires s'inscrivent sur le dispositif.

Enfin, depuis septembre 2022 a été créé le **Centre de formation Daniel Brottier site de Bouaye**. Ce centre de formation est l'un des 32 centres de formation rattaché à l'**Organisme de Formation Apprentis d'Auteuil (OFAA)** dont le siège est situé à Paris.

Sur le site de Bouaye, le centre de formation propose à ce jour deux formations :

- CAPa Palefrenier soigneur par apprentissage
- CAPa jardinier paysagiste par apprentissage.

Ces deux formations s'adressent à des jeunes déjà titulaires d'un CAP ou possédant un niveau CAP.

Plusieurs autres formations par apprentissage sont à l'étude pour une ouverture en fonction des besoins des jeunes et du territoire.

Ci-dessous, la structure pédagogique et son évolution :

	Modalités	2005 - 2016	2016 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2022	Depuis 2022
4 <sup>e</sup> / 3 <sup>e</sup> de l'enseignement agricole	Initial par voie scolaire					
CAPa Soigneur d'équidés	Initial par voie scolaire					
CAPa Métiers de l'agriculture support Equin	Initial par voie scolaire					
CAPa Métiers de l'agriculture support Horticulture	Initial par voie scolaire					
3 <sup>ème</sup> DIMA	Initial par voie scolaire					
Propulse prépa apprentissage	Insertion professionnelle					
CAP Jardinier paysagiste	Initial par voie scolaire					
CAP Palefrenier soigneur	Initial par apprentissage					

## Dispositifs en lien avec la structure pédagogique :

L'établissement expérimente deux dispositifs (uniquement sur la formation initiale par voie scolaire) :

Le dispositif **CONfiance RÉussite Accompagnement (COREA)** qui accompagne les élèves en organisant des temps différenciés selon les problématiques de chaque jeune présentant un ou plusieurs troubles du comportement dont certains associés à des troubles de l'apprentissage afin de :

- leur permettre de reprendre une scolarité à court ou moyen terme
- éviter le décrochage scolaire
- limiter les phénomènes de violence au sein de l'institution
- favoriser l'apprentissage, pour le plus grand nombre

Ce **dispositif d'accompagnement à la scolarité** concerne également les apprenants issus de la protection de l'enfance :

- En favorisant la réussite scolaire et sociale des jeunes Mineurs Non Accompagnés (MNA) du LPA Daniel Brottier en les accompagnant autour de la compréhension de la langue française pour éviter le décrochage scolaire et faciliter leur intégration future.
- En favorisant la réussite scolaire des jeunes confiés par l'ASE scolarisés au LPA par le développement de séances autour des connaissances de base pour éviter le décrochage scolaire.

Dans le cadre de ce dispositif, des **séances de gestion des émotions** sont organisés avec les jeunes toutes les semaines.

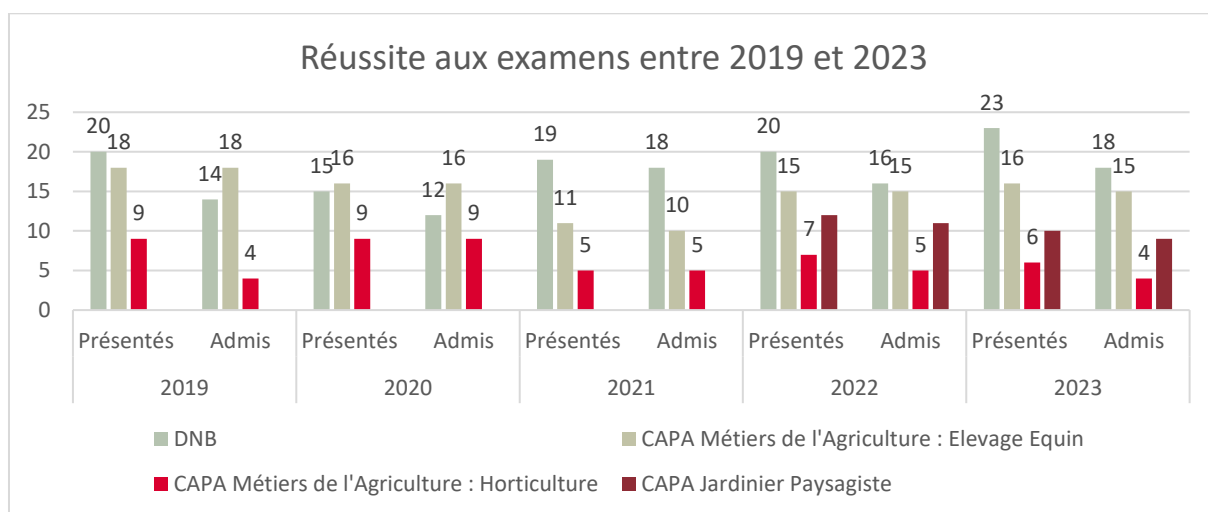
Conformément aux statuts de la fondation, l'établissement propose les accompagnements spécifiques suivants :

- Méthodes et outils pédagogiques adaptés aux difficultés d'assimilation, de concentration et d'attention des jeunes
- Classes à effectif relativement faibles (même si cela dépend des filières) afin de tendre vers des enseignements personnalisés
- Soutien scolaire permanent
- Prise en charge par des éducateurs de Vie Scolaire

- Pôles d'écoute et d'information (infirmière – poste en carence cette année, psychologue, animateur en pastorale, éducateurs de vie scolaire, etc.)
- Activités pastorales (actions humanitaires, éveil humain et spirituel, écoute, etc.)
- Confrontation régulière au monde du travail : tout au long de son parcours scolaire, l'élève et l'apprenti se confrontent au monde du travail grâce à des périodes de formation en milieu professionnel (PFMP).
- Partenariats avec des lycées et entreprises de l'agglomération nantaise et pays de Retz : les nombreux partenariats développés par le lycée et le centre de formation avec des entreprises de l'agglomération nantaise offrent au jeune l'occasion de participer à des prestations extérieures. Le jeune a ainsi l'opportunité de mettre régulièrement en pratique ses compétences en situation réelle.
- Ouverture sur l'international : sorties pédagogiques et voyages d'études, stages en Europe (Erasmus+)
- Orientation et insertion : Durant toute sa formation l'élève ou l'apprenti est accompagné individuellement dans le cadre de son projet professionnel afin de consolider son orientation et/ou de permettre son insertion sociale et professionnelle.
- Activités extra-scolaires : dans le cadre de leur formation, les élèves et les apprentis ont la possibilité de participer à des cours extra-scolaires d'équitation. Ils peuvent également s'inscrire à des stages d'équitation (perfectionnement, passage de galops, randonnée) et à des compétitions équestres.
- Transition agroécologique : conscients du rôle majeur qu'ils ont à jouer auprès de tous les acteurs de la formation, les établissements de l'enseignement agricole portent un plan commun, décliné localement et ajusté à l'échelle de leur équipe, le Plan Local Enseigner à Produire Autrement.



## IV. Les réussites éducatives



	Filière	Taux de réussite	
<b>2019</b>	DNB	70%	<b>CAPa MA : 81%</b>
	CAPa Métiers de l'Agriculture support équin	100%	
	CAPa Métiers de l'Agriculture support horticulture	44%	
	<b>Global</b>	<b>77%</b>	
<b>2020</b>	DNB	80%	<b>CAPa MA : 100%</b>
	CAPa Métiers de l'Agriculture support équin	100%	
	CAPa Métiers de l'Agriculture support horticulture	100%	
	<b>Global</b>	<b>92%</b>	
<b>2021</b>	DNB	95%	<b>CAPa MA : 94%</b>
	CAPa Métiers de l'Agriculture support équin	91%	
	CAPa Métiers de l'Agriculture support horticulture	100%	
	<b>Global</b>	<b>94%</b>	
<b>2022</b>	DNB	80%	<b>CAPa MA : 85,5%</b>
	CAPa Métiers de l'Agriculture support équin	100%	
	CAPa Métiers de l'Agriculture support horticulture	71%	
	CAPa Jardinier paysagiste	92%	<b>CAPa JP : 92%</b>
	<b>Global</b>	<b>87%</b>	
<b>2023</b>	DNB	78%	<b>CAPa MA : 86%</b>
	CAPa Métiers de l'Agriculture support équin	94%	
	CAPa Métiers de l'Agriculture support horticulture	67%	
	CAPa Jardinier paysagiste	90%	<b>CAPa JP : 90%</b>
	<b>Global</b>	<b>84%</b>	

## Résultats 2024

DNB **91 %** (35 candidats)

CFG **100 %** (9 candidats)

CAPA métiers de l'agriculture support équin **89 %** (18 candidats)

CAPA métiers de l'agriculture support horticulture **89%** (9 candidats)

CAPA Jardinier Paysagiste **88 %** (8 candidats)

CAPA Palefrenier Soigneur en apprentissage **100%** (6 candidats)

Ces 5 dernières années, l'établissement a connu des taux de réussite aux examens oscillant entre 77% et 97% au global et entre 81% et 100% pour les CAPa.

Ces bons résultats n'empêchent pas les personnels de l'établissement de continuer à se questionner. En effet, la mise en place d'un certain nombre d'accompagnements afin de favoriser les réussites éducatives (AVS, dispositifs adaptés, dédoublement des cours, etc.) ne permet pas de compenser totalement les difficultés qu'un grand nombre de jeunes rencontre.

# Chapitre II - PROJETS PÉDAGOGIQUES

À la suite de la présentation de la mise en œuvre du projet stratégique 2022-2026, chaque établissement a dû produire une feuille de route sur 3 à 5 ans. Elle repose sur des valeurs et proposent des axes de travail pour les 5 années à venir :

## **Nos valeurs**

- Un accompagnement personnalisé respectueux du chemin de chacun qui repose sur la bienveillance et la confiance.
- Une pédagogie qui veut construire à partir des réussites professionnelles pour un développement global, humain et spirituel.
- Une éducation des jeunes à la relation, au respect, à la liberté dans la vie collective.
- Une ouverture au monde, à la découverte de l'autre.
- Une communauté éducative rassemblant jeunes, parents, bénévoles et professionnels qui pensent et agissent ensemble. Des parents soutenus dans leur rôle d'éducateur.

## **Nos axes de travail (voir fiches actions)**

**Ambition 1 : Faire découvrir chez chaque personne sa dimension humaine et spirituelle : corps et esprit**

**Ambition 2 : Dispenser un accompagnement professionnel adapté à chaque apprenant**

**Ambition 3 : Optimiser les pratiques pédagogiques**

**Ambition 4 : Améliorer l'accueil et les conditions de chaque personne**

**Ambition 5 : Améliorer le cadre de vie des apprenants**

## L'internat

### *1. En quoi l'internat est un outil pédagogique important pour l'établissement*

La relation étant au coeur de notre projet éducatif, chaque jeune est accompagné par un éducateur référent qui l'aide à s'épanouir et à avancer dans son projet personnalisé.

**Lien avec les familles** : principal partenaire de l'équipe éducative, la famille est impliquée régulièrement dans les différentes décisions de suivi du jeune.

**L'accompagnement scolaire** : Chaque soir, les éducateurs proposent et assurent un soutien scolaire et une aide aux devoirs personnalisée pour les jeunes de l'IES. En aidant le jeune à s'organiser et à structurer son travail, cet accompagnement a un impact incontestable sur les résultats scolaires. Par ailleurs, le lien étroit qui est tissé entre les équipes pédagogiques de l'établissement et l'équipe éducative offre un cadre favorable à la réussite.

L'établissement organise les allers-retours entre l'établissement et l'internat du lundi après les cours au vendredi matin.

Les valeurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil sont d'accueillir, éduquer et former des jeunes au parcours scolaire ou personnel parfois chaotique. En permettant au jeune de s'inscrire de nouveau dans un parcours de réussite grâce à des modalités d'accueil différentes reposant sur la patience, la bienveillance, l'encouragement, on autorise le maintien en scolarité.

### *2. Les caractéristiques de l'internat*

L'internat possède une centaine de place. Il est situé sur Bouguenais et partagé entre le lycée professionnel hôtelier Daniel Brottier de Bouguenais et notre établissement. La moitié des places est réservée au lycée agricole, mais eu égard à la demande croissante, c'est un sujet récurrent à chaque rentrée scolaire. L'internat fait l'objet d'un schéma directeur immobilier.

Les temps d'étude à l'internat sont plus des temps de recontextualisation de la journée et beaucoup d'activités éducatives sont proposées. L'internat apporte une véritable plus-value

éducative aux services des jeunes et permet le maintien en scolarité d'un certain nombre d'entre eux.

Un cadre de vie adapté : à son arrivée, tout est mis en oeuvre pour que le jeune se sente en sécurité dans un environnement agréable où son intimité sera respectée.

Un accompagnement éducatif structurant : un encadrement pluridisciplinaire adapté et évolutif prend en compte l'âge et le niveau d'autonomie du jeune dans le but de :

- Le rassurer dans son nouveau cadre de vie
- Lui redonner un rythme de vie et des repères
- Acquérir les clés du bien-vivre ensemble
- Lui permettre de reprendre confiance
- Favoriser l'ouverture culturelle
- Le responsabiliser
- Le rendre acteur en l'impliquant dans des projets citoyens, humanitaires/caritatifs
- Valoriser ses compétences et talents

## Les axes pédagogiques

### *Repenser les modalités pédagogiques*

**Dédoubléments de cours** : L'établissement encourage les cours dédoublés pour les classes de 4e et de 3e, les EPI et certains TP. Il met également en place des dispositifs pour les élèves à besoins éducatifs spécifiques.

**Individualisation des parcours** : L'accompagnement personnalisé, le soutien supplémentaire, les emplois du temps aménagés, et des plans d'accompagnement (PAP) sont disponibles pour répondre aux besoins individuels. Le personnel a reçu une formation sur l'individualisation des parcours et la modularisation.

**Modifier les rythmes d'apprentissage et adapter les méthodes d'enseignement :** Réunions hebdomadaires de l'équipe enseignante pour discuter de l'innovation pédagogique et de l'évaluation. De nouveaux outils pédagogiques sont utilisés pour favoriser le bien-être et l'écologie dans l'apprentissage.

**Prendre en compte les besoins éducatifs particuliers :** Des dispositifs spécifiques comme des vélos-pupitres pour aider les élèves atteints de TDAH à mieux se concentrer.

### *Proposer des accompagnements spécifiques*

**Dispositif CORÉA et CAP en 3 ans :** Ces dispositifs sont conçus pour soutenir les élèves présentant des difficultés d'apprentissage ou risquant le décrochage scolaire. Ils offrent des outils pour aider les élèves à reprendre leur scolarité, gérer leurs émotions et favoriser la confiance en soi.

### *Développer le Centre de Formation Daniel Brottier de Bouaye pour accompagner les jeunes vers l'emploi*

**Description et certification :** Le centre fait partie de l'Organisme de Formation Apprentis d'Auteuil (OFAA) et est certifié Qualiopi. Il propose des formations en apprentissage, notamment le CAP agricole Palefrenier Soigneur.

**Perspectives d'évolutions :** Le centre prévoit de diversifier l'offre de formation, de renforcer ses liens avec le monde professionnel, d'améliorer l'intégration des apprentis, et d'étendre les sources de financement.

**Améliorer l'intégration des apprentis :** Des initiatives sont prises pour favoriser l'intégration des apprentis dans leur environnement de formation et pour renforcer les liens avec les professionnels du territoire.

## **Projet numérique**

## *Contexte et Dotations Numériques*

L'établissement s'est équipé en moyens informatiques à partir de 2020, avec une dotation satisfaisante dans les salles de classe, et depuis 2022, une couverture sur l'ensemble du campus, y compris les plateaux techniques.

Le projet est soutenu par une ressource interne spécifique et un support régional des Apprentis d'Auteuil.

## *Objectifs du Projet Numérique*

- Préparation à la société numérique : Préparer les élèves à l'utilisation des technologies numériques pour leur vie personnelle et professionnelle.
- Accès à l'information : Permettre aux élèves d'accéder rapidement à une large gamme d'informations en ligne.
- Personnalisation de l'apprentissage : Offrir des programmes personnalisés en utilisant des outils numériques.
- Interaction et collaboration : Faciliter la communication et le travail d'équipe grâce aux outils numériques.
- Ressources pédagogiques variées : Fournir aux enseignants des ressources éducatives en ligne comme des vidéos, des simulations et des applications éducatives.
- Développement des compétences numériques : Aider les élèves à développer des compétences essentielles comme la maîtrise de logiciels.
- Inclusion et accessibilité : Les outils numériques peuvent rendre l'éducation plus accessible aux élèves ayant des besoins spéciaux.
- Suivi et évaluation : Les systèmes numériques permettent de suivre la progression des élèves et d'ajuster les approches pédagogiques.
- Environnement d'apprentissage stimulant : Rendre l'apprentissage plus interactif et engageant.

## *Infrastructures et Formation*

L'établissement dispose d'une infrastructure Wi-Fi haut débit.

La Région Pays de la Loire fournit des ordinateurs portables aux élèves en première année de CAP.

Le personnel enseignant a reçu des formations sur l'utilisation des outils numériques. Un programme de formation continue est nécessaire pour renforcer leurs compétences.

Les élèves bénéficient d'une heure de cours d'informatique par semaine pour développer leurs compétences numériques dans cinq domaines clés, en utilisant des outils comme PIX.

## *Utilisation Pédagogique du Numérique*

Les outils numériques permettent de diversifier les méthodes d'enseignement. Les enseignants peuvent utiliser des applications éducatives, des plateformes en ligne (projet LEARN), des simulations et des jeux éducatifs pour rendre les cours plus interactifs.

Les projections, les applications éducatives, les plateformes en ligne, les simulations et les logiciels de traitement de texte sont autant d'outils à disposition des enseignants pour rendre l'enseignement plus engageant et efficace.

## *Évolutions Numériques à Venir*

Intégration de l'intelligence artificielle (IA) : L'IA peut être utilisée pour personnaliser l'enseignement et évaluer les compétences des élèves de manière plus précise.

Réalité virtuelle (RV) et réalité augmentée (RA) : Ces technologies peuvent créer des expériences d'apprentissage immersives.

Sécurité numérique et protection de la vie privée : Ces aspects deviendront de plus en plus importants avec l'utilisation croissante des technologies numériques.

Accessibilité : S'assurer que les ressources numériques sont accessibles à tous, y compris aux élèves handicapés.

Pour réussir cette intégration du numérique, il est crucial de continuer à former les enseignants et d'assurer une utilisation judicieuse et éthique des technologies. La maîtrise de la langue et de l'écrit reste essentielle pour garantir une adoption efficace des outils numériques.



## Projet éducatifs

### *Le Rôle de la Vie Scolaire*

- Centralité des élèves : La vie scolaire vise à placer les élèves au centre de l'établissement, en favorisant leur intégration et en encourageant le respect des différences (genre, handicap, difficultés scolaires).
- Communication avec les familles : Les parents sont régulièrement informés de la vie de leurs enfants grâce à des systèmes comme les carnets de liaison, les SMS, et des réunions régulières entre les éducateurs référents et les familles.
- Temps scolaire et stages : Les emplois du temps sont ajustés pour réduire la fatigue des élèves et favoriser leur concentration. Les élèves de CAPa bénéficient de 16 semaines de stage pour renforcer leurs compétences professionnelles, tandis que les élèves de 4e et 3e ont des semaines de stage pour élargir leur expérience.
- Activités festives et extrascolaires : L'établissement organise diverses activités festives comme des soirées, des pèlerinages, des bals, des randonnées, et propose aussi des activités extrascolaires comme des cours d'équitation, une chorale, et l'accès à des équipements sportifs.

### *Les Objectifs de la Vie Scolaire*

- Accueillir les élèves : L'établissement met en place des initiatives pour accueillir les élèves et leurs familles, comme des livrets d'accueil, des semaines d'intégration, et des liens permanents avec le personnel administratif, les enseignants et les parents.
- Éveiller et développer les capacités : Des soutiens scolaires individualisés, des heures d'accompagnement personnalisé, et des projets personnalisés (PPJ) sont proposés pour encourager le développement des compétences des élèves. Des initiatives comme le dispositif COREA permettent d'adapter l'apprentissage aux besoins éducatifs particuliers.
- Responsabiliser les élèves : L'établissement encourage la responsabilisation progressive des élèves avec des formations de délégués, des participations à diverses commissions, et des activités qui visent à renforcer l'autonomie et le respect des règles.
- Orienter les élèves : L'accent est mis sur l'orientation professionnelle avec des forums des métiers, des stages de découverte, des visites d'entreprises, et des journées d'insertion pour les élèves de CAPa.

### *Les Défis et Perspectives*

- Temps et imprévus : La vie scolaire fait face à des sollicitations multiples, souvent avec des réponses à fournir dans l'urgence. Le projet de vie scolaire propose une réflexion pour faire face à ces imprévus.
- Approche collaborative : Le projet de vie scolaire est le fruit d'une réflexion partagée avec les acteurs clés de l'établissement. Les activités sont conçues pour être flexibles et évolutives, en tenant compte des retours et des besoins des élèves et du personnel.

- Sanction éducative : La vie scolaire doit aborder des sujets complexes comme la violence, le harcèlement et la médiation. Les réponses à ces défis doivent être réfléchies et adaptées.
- Travail soutenu avec les familles

Ainsi, le projet de vie scolaire cherche à créer un environnement inclusif, respectueux et orienté vers le développement des élèves tout en répondant aux défis complexes du quotidien scolaire.

## **Insertion Professionnelle**

### *Développer l'employabilité des jeunes*

L'établissement a mis en place plusieurs actions pour augmenter les opportunités de formation en entreprise pour les apprenants, avec une approche axée sur les stages et la confrontation au monde du travail. Toutefois, des défis subsistent en raison des besoins éducatifs spécifiques de nombreux jeunes, ce qui peut conduire certaines entreprises à limiter leur collaboration.

- **Adaptation des formations aux opportunités d'emploi** : Les programmes de formation doivent être adaptés au marché de l'emploi local. Par exemple, le CAPa Métiers de l'agriculture avec un focus sur le maraîchage est considéré comme pertinent, alors que le CAPa Valorisation du cheval pourrait être remplacé par un CAP Palefrenier soigneur pour mieux correspondre aux besoins des élèves et des entreprises.
- **Stratégies pour améliorer l'insertion professionnelle** : Parmi les mesures suggérées, il y a l'accroissement de la participation des professionnels au sein des formations, le renforcement de la renommée de l'établissement, et l'organisation de diverses activités favorisant l'insertion professionnelle.

### *Orientation et Insertion*

L'établissement accompagne individuellement les élèves et les apprentis dans leur projet professionnel, avec des outils et des enseignements pour faciliter leur orientation, comme les EPI dédiés à l'orientation, les stages, les visites d'entreprises, et des forums.

- **Outils d'orientation récents** : L'introduction d'outils numériques dédiés à l'orientation, comme l'application Impala, et l'organisation d'événements pour découvrir différents métiers (comme l'Orientibus des Pays de la Loire avec réalité virtuelle) montrent une approche moderne pour aider les jeunes à mieux définir leur projet professionnel.

### *Projet Propulse Prépa Apprentissage*

Ce projet vise à accompagner des jeunes de 15 à 29 ans qui souhaitent s'inscrire dans une formation qualifiante, en alternance ou non. Ce dispositif, basé sur un accord entre la

Fondation Apprentis d'Auteuil et l'État, offre un accompagnement personnalisé et une flexibilité dans l'entrée et la sortie.

- **Organisation du dispositif** : Le dispositif est coordonné par un responsable de formation professionnelle, avec des formateurs dédiés et des services supports essentiels. Il s'articule autour de trois modules principaux : une dimension professionnelle, une dimension collective, et des connaissances de base pour éviter l'échec théorique.
- **Délivrance de Apt Emploi** : il permet aux jeunes de passer le certificat Apt Emploi. Ce certificat, déposé au RNCP par Apprentis d'Auteuil, est validé par un jury professionnel.
- **Collaboration et partenariats** : Les partenariats jouent un rôle clé, avec des collaborations avec des familles, des établissements scolaires, des missions locales, et des acteurs du territoire. Le dispositif encourage également le suivi post-sortie pour assurer un accompagnement continu des bénéficiaires.

### *Amélioration Continue et Perspectives*

L'établissement s'engage dans une démarche d'amélioration continue, avec des évaluations trimestrielles pour affiner la pédagogie et les méthodes d'accompagnement.

Les objectifs futurs incluent le renforcement des relations avec les partenaires, le développement des temps d'immersion sur les plateaux techniques, et la multiplication des événements tout au long de l'année pour développer les compétences transversales des jeunes.

## Schéma Directeur Immobilier et développement durable

### *Améliorer la Qualité de Vie au Travail*

L'établissement présente plusieurs points positifs et des défis à relever pour améliorer la qualité de vie au travail :

- **Points forts** : Cadre de travail agréable, facilité de stationnement, dotation informatique suffisante, organisation de temps festifs, possibilité de télétravail, direction ouverte à la communication.
- **Points à améliorer** : Manque d'un espace réservé au personnel pour les repas, augmentation des effectifs posant des problèmes d'espace.

### *Améliorer les Locaux et Installations*

L'établissement a besoin de plus d'espace pour accueillir les élèves et répondre aux besoins des activités scolaires. Les défis incluent :

- **Manque d'installations sportives** : L'utilisation des équipements partagés avec d'autres établissements crée des conflits.
- **Manque d'espaces de détente sûrs** : La proximité des zones de loisirs avec les zones équestres crée des risques d'accidents.
- **Salles de classe inadaptées** : Trop petites pour le nombre d'élèves,
- **Pas d'espace pour des pauses calmes.**

Pour résoudre ces problèmes, le schéma directeur immobilier prévoit d'optimiser les espaces, sous réserve des contraintes réglementaires (PLUM, etc.). Les hypothèses sont :

- Création d'un manège couvert pour les activités équestres.
- Valorisation du patio et création d'espaces verts.
- Aménagement de salles supplémentaires pour les enseignants et le personnel.
- Aménagement de nouveaux espaces de détente pour les élèves.
- Automatisation des portails pour renforcer la sécurité.
- Déplacement des toilettes des garçons.

- Création d'espaces dédiés au personnel : Besoin de bureaux dédiés au personnel administratif visible des visiteurs, de bureaux plus grands pour certains collaborateurs et d'espaces dédiés pour l'infirmière et la psychologue.

### *Engagement pour le Développement Durable*

L'établissement est engagé dans des initiatives visant à intégrer le développement durable dans ses activités. Cela comprend :

- **Plan Local Enseigner à Produire Autrement** : Inclut des actions pour encourager le développement durable et la transition agro-écologique.
- **Actions pour réduire l'impact environnemental** : Tri des déchets, compostage, réduction du gaspillage alimentaire, élection d'éco-délégués, etc.
- **Partenariats avec des organisations écologiques** : Collaboration avec des entreprises locales engagées dans l'agriculture biologique ou la réduction des déchets.
- **Projets éducatifs durables** : Ateliers de permaculture, apiculture, et plantations pour promouvoir la durabilité parmi les élèves.

Dans l'ensemble, l'établissement planifie d'adapter ses installations et ses pratiques à des besoins évolutifs, en mettant l'accent sur la qualité de vie, la sécurité, et le développement durable. Les plans incluent des améliorations immobilières, des ajustements des espaces scolaires, et des initiatives axées sur la durabilité et la transition agro-écologique.

## Développement des compétences

La Fondation Apprentis d'Auteuil a inscrit le développement professionnel des équipes au cœur de ses objectifs stratégiques 2022-2026. C'est un axe sur lequel est portée une attention toute particulière et sur lequel sont mis des moyens considérables.

Dans chaque établissement, les collaborateurs peuvent développer leurs compétences en lien avec le projet stratégique à partir d'un catalogue de formation proposé en interne. Localement, et pour s'adapter aux spécificités de son territoire ou de ses besoins, les personnels peuvent demander des formations plus spécifiques (exemple : formation autour du jeune cheval). Quelques mois après leur arrivée, l'établissement propose aux nouveaux enseignants et formateurs des formations pour permettre d'appréhender les spécificités des publics accueillis.

Pour les 4 ans à venir il serait souhaitable de :

- Renforcer les formations à destination des personnels pour améliorer l'accompagnement des jeunes et leur qualité de vie au travail
- Mieux prendre en compte l'évolution des publics et notamment à l'accueil de jeunes à besoin éducatifs spécifiques et à la prise en compte des troubles psychiques de certains apprenants
- Améliorer les connaissances concernant les besoins éducatifs particuliers
- S'adapter aux nouvelles technologies
- Développer l'innovation pédagogique
- Permettre un meilleur travail en équipe
- Former les personnels spécialistes de l'orientation dans l'établissement

## Le projet pastoral

- Être à l'écoute des jeunes dans leur diversité et leur singularité.
- Participer à la vie de l'établissement en intégrant les classes et en proposant en communauté avec l'équipe pédagogique des actions de sensibilisation autour de l'Education Affective Relationnelle et Sexuelle (EARS).
- Accompagner les grands évènements religieux de l'établissement et d'Apprentis d'Auteuil, tels que les pèlerinages.



# Annexes – Fiches actions

## **Ambition 1 : Faire découvrir chez chaque personne sa dimension humaine et spirituelle : corps et esprit**

Objectif : Oser se connaître, oser la rencontre, oser le vivre ensemble

## **Ambition 2 : Dispenser un accompagnement professionnel adapté à chaque apprenant**

Objectif 1 : Créer des liens forts avec les professionnels extérieurs (entreprises, associations, partenaires prescripteurs, etc) pour améliorer l'intégration de l'établissement dans les réseaux professionnels du territoire

Objectif 2 : Favoriser l'employabilité des apprenants de l'établissement via l'acquisition des savoir-être et savoir-faire professionnels

Objectif 3 : Développer les structures pédagogiques de l'établissement afin de répondre au mieux aux besoins de l'ensemble des publics

## **Ambition 3 : Optimiser les pratiques pédagogiques**

Objectif 1 : Personnaliser les apprentissages

Objectif 2 : Intégrer les travaux pratiques dans les apprentissages

Objectif 3 : Mettre en place l'évaluation capacitaire

Objectif 4 : Concevoir des emplois du temps au service des apprentissages

Objectif 5 : S'adapter à l'évolution des publics

Objectif 6 : Intégrer les outils numériques dans les activités pédagogiques

## **Ambition 4 : Améliorer l'accueil et les conditions de chaque personne en charge de l'accueil et du suivi administratif**

Objectif : Améliorer l'accueil des publics en respectant la confidentialité

## **Ambition 5 : Améliorer le cadre de vie des apprenants**

Objectif 1 : Lutter contre le harcèlement, la violence, les conduites addictives

Objectif 2 : Créer un climat scolaire propice au travail, au développement et au bien-être de l'élève

Objectif 3 : Ouvrir l'accompagnement personnalisé à tous

Objectif 4 : Renforcer le lien avec les familles et toute personne accompagnant le jeune

**Ambition 1** ■ Faire découvrir chez chaque personne sa dimension humaine et spirituelle : Corps et Esprit

## FICHE ACTION

**Objectif 1** Oser se connaître, oser la rencontre, oser le vivre ensemble

### ➤ CONSTAT

Nous évoluons dans une société qui va de plus en plus vite, les jeunes ont des difficultés à trouver des repères, à trouver leur identité, leur place, ils ont besoin que nous les aidions à se construire, à réaliser leurs rêves, à prendre toute leur place dans ce monde.

### ➤ ACTIONS MISES EN OEUVRE ET INDICATEURS DE SUIVI

Action #1	Indicateurs de suivi
<p><b>Accueil :</b> Créer un lieu convivial pour pouvoir accueillir les jeunes, être à l'écoute du jeune, une écoute gratuite, l'accueillir tel qu'il est, sans jugement. Construire une relation de confiance entre le jeune et l'adulte.</p>	<p><b>La fréquentation régulière et volontaire des jeunes.</b></p> <p><b>Etablir un questionnaire de satisfaction</b> chaque année à destination des jeunes sur la qualité de l'accueil, de l'écoute, du bien-être, des échanges.</p>

Action #2	Indicateurs de suivi
<p><b>EARS</b> (Education à la vie Affective, Relationnelle et Sexuelle) Apprendre de la pudeur, la relation aux autres, le respect de son corps et de ses émotions, le respect de l'autre.</p>	<p><b>Observer :</b> si les jeunes se respectent davantage, se parlent avec plus de bienveillance, sans insulte, sans grossièreté. Le jeune respecte-t-il l'espace vital de son prochain ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Rencontres formalisées sur le sujet (1 par semestre)</b></li> <li>• <b>Etablir un questionnaire d'auto-positionnement</b> dans le rapport à l'autre à proposer à la première rencontre et à la dernière pour évaluer les évolutions.</li> </ul>

Action #3	Indicateurs de suivi
<p><b>Evènements :</b> Maintenir et/ou créer :</p> <p>Pèlerinages proposés par les Apprentis d'Auteuil en région ou au niveau national. Concours de crèches en interne par classe et participation au concours national des Apprentis D'Auteuil Célébrations sur site ou avec le Lycée Hôtelier (rentrée, Noël, Pâques, ...) Fête des fondateurs : l'Abbé Louis Roussel, Père Daniel Brottier (séjour à Paris au siège de la Fondation, à la Ferté St Cyr maison natale du Père Brottier) En classe en début d'année : histoires des Apprentis d'Auteuil. Les soirées de l'Arche (rencontre à thème proposée par la pastorale du lycée agricole et le lycée hôtelier Sensibilisation à l'écologie intégrale et l'aménagement du lycée : création d'un jardin japonais, introduction de moutons, ... (dans le cadre des EPI) Rencontres inter-religieuses : l'alimentation, la culture, visite de différents lieux de culte.</p>	<p>L'engagement de chacun dans les activités (observation) Le désir de vivre d'autres évènements, d'autres activités (observation)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Le nombre de participants</b> <i>Pour les soirées de l'Arche : la participation des internes et des externes</i></li> <li>• <b>Relecture en CODACQ</b> des questionnaires récupérés à l'occasion des grands évènements</li> </ul>

Action #4	Indicateurs de suivi
<p><b>Projets de solidarité :</b> Maintenir et/ou créer :</p> <p>Opération bol de riz en faveur d'associations caritatives au moment du Carême Rencontre d'associations caritatives EMMAUS, ... Rencontres et partages avec des résidents d'EPHAD, ADAPEI (dans le cadre d'EPI), activités autour du cheval.</p>	<p>La satisfaction du jeune à s'engager de manière désintéressée L'implication du jeune dans le projet (temps de présence) La socialisation : la rencontre, valeurs morales, la responsabilisation, valeurs citoyennes. La pérennité du projet <b>Etablir un questionnaire de satisfaction</b></p>

Action #5	Indicateurs de suivi
-----------	----------------------

<p><b>Chantier international</b> : l'ouverture au monde.</p> <p>Découvrir un autre pays, une autre culture, permettre la rencontre entre jeunes.</p> <p>Transmettre le goût d'aller vers d'autres cultures, de voyager, de découvrir le monde, d'oser aller à la rencontre de l'inconnu.</p>	<p><b>Réalisation du chantier</b> et finalisation des attendus du projet</p> <p><b>Recueillir les témoignages</b> autour des thèmes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'ouverture d'esprit</li> <li>• L'adaptation au changement</li> <li>• Le sens des relations interpersonnelles</li> <li>• Le sens des responsabilités</li> <li>• La confiance en soi</li> <li>• L'autonomie</li> <li>• Le goût de l'effort et le dépassement de soi</li> <li>• La vie en collectivité avec ses différences</li> </ul> <p><b>Faire vivre les témoignages dans l'établissement et plus largement</b></p>
--	---

**Objectif 1** Créer des liens forts avec les professionnels extérieurs (entreprises, associations, partenaires prescripteurs, etc.) pour améliorer l'intégration de l'établissement dans les réseaux professionnels du territoire

➤ **CONSTAT**

L'établissement, en tant qu'institution, a un réel enjeu d'intégration au sein du bassin local visant à :

- faire connaître l'établissement aux professionnels des secteurs de nos formation,
- faire connaître l'établissement aux autres professionnels (type acteurs associatifs, acteurs de l'emploi, etc.).

➤ **ACTIONS MISES EN OEUVRE ET INDICATEURS DE SUIVI**

Action # 1	Indicateurs de suivi
<p>Développer les partenariats permettant d'impliquer certains professionnels au sein des enseignements techniques (démonstrations).</p>	<p><b>2024-2025</b> Des conventions de partenariats avec des professionnels des secteurs concernés sont signées pour des démonstrations ponctuelles</p> <p><b>2025- 2026</b> : Les problèmes de logistique pour la mise en œuvre de chantiers extérieurs sont anticipés grâce à un COPIL (avec plan d'action et rétroplanning) sur le sujet. <b>Incontournables</b> : Toutes les professions sont réunies sur le sujet des chantiers. Les idées sont partagées et planifiées. Une communication est réalisée vers l'ensemble des professionnels.</p> <p><b>2026-2027</b> : Les chantiers extérieurs sont tous réalisés et un questionnaire est remis aux apprenants en fin d'action (recueil des besoins et pistes d'amélioration).</p>

Action # 2	Indicateurs de suivi
<p>Faire en sorte que l'établissement s'inscrive dans une dynamique de création/participation à des évènements phares regroupant des professionnels du bassin de l'emploi tout au long de l'année (entreprises, associations, partenaires prescripteurs, ESAT, etc.).</p>	<p><b>2024-2025</b> : L'établissement participe aux grands rendez-vous réunissant les professionnels sur chacune de ses filières de formation</p> <p><b>2025- 2026</b> : Création d'une instance professionnelle adaptée aux contraintes tant des professionnels que de l'établissement. Faire vivre une instance au sein de l'établissement faisant participer des professionnels extérieurs et dont l'objet serait l'approfondissement des relations entre ce que peut proposer l'établissement et le monde professionnel</p> <p><b>2026-2027</b> : L'établissement est susceptible de créer des évènements susceptibles d'attirer des professionnels au sein de l'établissement (exemple : rencontres de l'apprentissage et de la formation professionnelle). Un bilan est réalisé en fin d'action (questionnaire remis aux professionnels pour recueil des besoins et pistes d'amélioration).</p>

Action # 3	Indicateurs de suivi
<p>Faire du suivi en structure des apprenants de l'établissement (stages, apprentissages, visites d'entreprises) de véritables opportunités de dialogue avec les professionnels.</p>	<p><b>2024-2027</b> : Conception et amélioration régulières de trames/ livrets de suivi pertinents et faciles à utiliser pour l'ensemble des acteurs. Implication des professionnels dans la réalisation de ces trames. Un bilan est réalisé de l'utilisation de ces trames/livrets de suivi.</p>

**Objectif 2 Favoriser l'employabilité des apprenants de l'établissement via l'acquisition des savoir-être et savoir-faire professionnels**

➤ **CONSTAT**

L'insertion professionnelle des apprenants de l'établissement dans les filières étudiées ou choisies est un enjeu réel. Aujourd'hui, seuls certains jeunes réussissent à s'insérer professionnellement ou à poursuivre leurs études alors qu'il faudrait que ce soit le cas pour tous. L'amélioration de l'acquisition des savoir-être et savoir-faire professionnels peut-être une clé.

➤ **ACTIONS MISES EN OEUVRE ET INDICATEURS DE SUIVI**

Action # 4	Indicateurs de suivi
<p>Permettre à chaque apprenant d'améliorer ses acquisitions de gestes professionnels et autres savoir-faire professionnels.</p>	<p><b>2024-2025</b> : Augmenter le temps de formation de chaque apprenant sur les plateaux techniques et diversifier les intervenants pour améliorer les apports de connaissance.</p> <p><b>2025-2026</b> : Revoir les outils de l'établissement pour qu'ils se focalisent sur le geste professionnel et l'évolution des compétences (exemples : carnets de stages, évaluations et grilles d'évaluation, etc.).</p> <p><b>2026-2027</b> : Un bilan est réalisé en fin d'action (questionnaire remis aux apprenants pour recueil des besoins et pistes d'amélioration).</p>

Action # 5	Indicateurs de suivi
------------	----------------------

Permettre à chaque apprenant d'améliorer ses acquisitions de savoir-être professionnels.

**2024-2025** : Mobiliser les apprenants sur des actions de création/participation à des événements pour développer leurs compétences transversales et ainsi mieux les préparer au monde du travail (sens de l'accueil, attitude/posture, gestion de budget, etc.).

**2025-2026** : Mettre en œuvre une démarche de reconnaissance des compétences auprès des apprenants afin de démontrer leur capacité à évoluer dans le milieu professionnel (de type « Apt'emploi » pour Pro'pulse).

**2026-2027** : Un bilan est réalisé en fin d'action (questionnaire remis aux apprenants pour recueil des besoins et pistes d'amélioration).



**Objectif 3** Développer les structures pédagogiques de l'établissement afin de répondre au mieux aux besoins de formation de l'ensemble des publics

**➤ CONSTAT**

L'établissement doit se développer à différents niveaux (formations, niveaux de formation, plateaux techniques, etc.) afin de pouvoir répondre au mieux aux besoins de formation de l'ensemble des publics.

**➤ ACTIONS MISES EN OEUVRE ET INDICATEURS DE SUIVI**

Action # 6	Indicateurs de suivi
Développer le schéma des formations proposé au sein de l'établissement afin d'être en mesure d'apporter une formation adaptée à l'ensemble des publics désignés en cohérence avec le bassin de l'emploi (initial scolaire niveau CAP et Bac pro, initial par apprentissage niveau CAP et Bac pro, dispositifs d'insertion, spécialisation handicaps, formation continue, etc.)	<p><b>2024-2025</b> : Communication autour des 3 formations bac pro (1ère-Terminale)</p> <p><b>2025-2026</b> : Ouverture de 3 formations bac pro par apprentissage (1ère-Terminale)</p>
Action # 7	Indicateurs de suivi
Faire en sorte que les plateaux techniques proposés par l'établissement puissent permettre de répondre aux besoins de formation.	<p><b>2024-2026</b> : Développement des plateaux techniques existants (en taille ou en équipements fonctionnels) et multiplication/diversification du nombre de plateaux techniques utilisables (interne ou externe)</p> <p><b>2026-2027</b> : Un bilan est réalisé en fin d'action (questionnaire remis aux enseignants/formateurs, professionnels et apprenants pour recueil des besoins et pistes d'amélioration).</p>

### Ambition 3 ■ Optimiser les pratiques pédagogiques

## FICHE ACTIONS

### Objectif 1 Personnaliser les apprentissages

#### ↘ CONSTAT

Les niveaux scolaires du public accueilli est très hétérogène, ce qui nécessite de mettre en œuvre des modalités d'apprentissage diversifiées.

#### ↘ ACTIONS MISES EN OEUVRE ET INDICATEURS DE SUIVI

Action # 1	Indicateurs de suivi
Mettre en place des évaluations diagnostiques pour identifier les profils d'apprentissage.	90% des élèves ont effectué les tests de positionnement en littératie et numératie avant la fin du mois de septembre (DEPP).

Action # 2	Indicateurs de suivi
Mettre en œuvre des plans d'apprentissage personnalisés - pour les élèves qui en ont besoin - qui n'en bénéficient pas déjà (voir fiche suivante).  Adapter les méthodes d'évaluation pour refléter diverses formes d'intelligence et de capacités.	Les PAP existants sont suivis.  En fonction des résultats à l'évaluation diagnostique, et du niveau attendu en littératie et en numératie, formaliser un plan d'apprentissage progressif : 2024-2025 : pour tous les élèves des classes de CAPA1 qui en ont besoin 2025-2026 : pour tous les élèves des classes de 4e / CAPa1 qui en ont besoin 2026-2027 : pour tous les élèves des classes de 4e / 3e / CAPa1 / CAPa2 HJP qui en ont besoin 2027-2028 : pour tous les élèves de toutes les classes

Action # 3	Indicateurs de suivi
Mettre en place des entretiens bisannuels avec les élèves pour ajuster les apprentissages. Les entretiens sont menés par les enseignants qui bénéficieront d'une gratification (brique, HSE)	Tous les élèves ont bénéficié des entretiens

Action # 4	
------------	--

	Indicateurs de suivi
Proposer des formations aux enseignants sur les stratégies d'individualisation pédagogique.	Une formation par an a eu lieu. Les analyses de pratiques ont lieu au moins deux fois par an

Action # 5	Indicateurs de suivi
Collaborer avec les associations partenaires afin d'individualiser les parcours	2 conventions de partenariat ont été formalisées (ex : JEM)

Action # 6	Indicateurs de suivi
Favoriser les expériences de stage pour les personnels enseignants	Nombre de stages effectués : <ul style="list-style-type: none"> <li>• en entreprise</li> <li>• dans des établissements de formation</li> </ul>

### Ambition 3 ■ Optimiser les pratiques pédagogiques

#### FICHE ACTIONS

### Objectif 2 Intégrer les travaux pratiques dans les apprentissages

#### ↳ CONSTAT

Les travaux pratiques renforcent la compréhension des concepts et la mémoire. Ils permettent également de se préparer à la vie professionnelle et encouragent la sociabilisation et le travail en équipe.

#### ↳ ACTIONS MISES EN OEUVRE ET INDICATEURS DE SUIVI

Action # 7	Indicateurs de suivi
Identifier les matières propices aux TP et concevoir des activités en lien avec les objectifs pédagogiques.	Une séance pluridisciplinaire a lieu par mois et par classe. Un temps est dédié en réunion de concertation pour impulser les projets pluri.

Action # 8	Indicateurs de suivi
Assurer l'accès à des équipements et des ressources nécessaires à la réalisation des travaux pratiques.	Les besoins sont pris en compte dans le schéma directeur immobilier et le schéma directeur informatique. Le niveau d'équipement est mis à jour chaque année en fonction des besoins.

Action # 9	Indicateurs de suivi
Définir des types de partenariat qui permettent d'intégrer les travaux pratiques dans les apprentissages	Les types de partenariat sont déterminés.

## Ambition 3 ■ Optimiser les pratiques pédagogiques

### FICHE ACTIONS

#### Objectif **3** Mettre en place l'évaluation capacitaire

##### ↘ CONSTAT

L'évaluation capacitaire est bénéfique pour les élèves car elle leur permet de démontrer comment ils peuvent utiliser leurs connaissances dans des situations du monde réel, renforçant ainsi leur compréhension concrète des sujets étudiés. Cela peut accroître leur motivation.

##### ↘ ACTIONS MISES EN OEUVRE ET INDICATEURS DE SUIVI

Action # 10	Indicateurs de suivi
Mettre en place l'évaluation capacitaire	Au terme du projet d'établissement, l'évaluation capacitaire concerne toutes les classes

Action # 11	Indicateurs de suivi
Former les maîtres de stage à l'évaluation capacitaire.	2024 – 2026 : un livret adapté à l'évaluation capacitaire est rédigé et expliqué aux maîtres de stage lors de la visite pour les classes de CAP et de bac pro.

### Ambition 3 ■ Optimiser les pratiques pédagogiques

## FICHE ACTIONS

### Objectif

4

Concevoir des emplois du temps au service des apprentissages

#### ↳ CONSTAT

La capacité de concentration des élèves est limitée et il est nécessaire d'équilibrer les emplois du temps afin d'éviter la surcharge cognitive.

#### ↳ ACTIONS MISES EN OEUVRE ET INDICATEURS DE SUIVI

Action # 12	Indicateurs de suivi
Favoriser l'alternance de cours en salle et de cours à l'extérieur. Coordonner les emplois du temps entre les enseignants pour favoriser la pluridisciplinarité	Les emplois du temps sont adaptés
Action # 13	Indicateurs de suivi
Organiser des sorties pédagogiques.	Une sortie pédagogique est organisée par trimestre et par classe.
Action # 14	Indicateurs de suivi
Proposer une heure par semaine de temps pour l'élève (recherches liées à l'orientation, RV avec un personnel de l'établissement, actions liées aux stages, tutorat avec d'autres jeunes...)	Tous les CAP ont une heure consacrée dans leur emploi du temps.
Action # 15	Indicateurs de suivi
Conduire une réflexion sur les moyens de favoriser l'autonomie des élèves.	Des temps de réflexion à ce sujet ont lieu (avec intervenant)

**Objectif 5** S'adapter à l'évolution des publics**↘ CONSTAT**

Il est impératif de s'adapter à l'évolution du public accueilli au collège pour répondre de manière efficace et pertinente aux besoins des élèves. En raison de la diversité croissante des profils d'élèves, il est essentiel d'ajuster les approches pédagogiques, les méthodes d'enseignement, et les programmes éducatifs. Prendre en compte l'évolution du public scolaire favorisera ainsi le succès et le développement personnel de chaque élève.

**↘ ACTIONS MISES EN OEUVRE ET INDICATEURS DE SUIVI**

Action # 16	Indicateurs de suivi
Former les personnels aux actions pédagogiques innovantes	Tous les enseignants et le personnel éducatif ont accès aux ressources éducatives (CRDP) et aux expérimentations pédagogiques menées par le ministère de l'Agriculture
Action # 17	Indicateurs de suivi
Mettre en oeuvre en fonction de notre public une ou plusieurs actions retenues par l'équipe (ex : COREA, année zéro)	Nombre d'actions mises en place.
Action # 18	Indicateurs de suivi
Créer des fonctions de tuteur dans chaque classe. (Volontariat récompensé)	Tous les élèves en première année et qui en font la demande ont un tuteur.

**Objectif**

**6**

**pédagogiques**

**Intégrer les outils numériques dans les activités**

▾ **CONSTAT**

Les compétences numériques sont devenues essentielles dans presque tous les aspects de la vie quotidienne et professionnelle. Intégrer le numérique à l'éducation prépare les élèves à réussir dans une société de plus en plus axée sur la technologie.

▾ **ACTIONS MISES EN OEUVRE ET INDICATEURS DE SUIVI**

Action # 19	Indicateurs de suivi
Évaluer en début d'année les compétences numériques des élèves et recueillir leurs suggestions	Tous les élèves sont évalués en début de formation
Action # 20	Indicateurs de suivi
Garantir des infrastructures adéquates pour supporter l'intégration du numérique dans les apprentissages	Le matériel nécessaire est évalué, acheté ou mis à jour, et installé
Action # 21	Indicateurs de suivi
Assurer un suivi continu de l'implémentation du numérique dans l'établissement	Intégrer le sujet numérique dans les réunions de concertation
Action # 22	Indicateurs de suivi
Renforcer les compétences numériques des enseignants pour une utilisation optimale des outils numériques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recueil des besoins des enseignants (enquête)</li> <li>• Mise en place de formations et d'ateliers</li> <li>• Organiser des séances de partage de bonnes pratiques</li> </ul>



**Ambition 4 ■ Améliorer l'accueil et les conditions de chaque personne en charge de l'accueil et du suivi administratif**

**FICHE ACTIONS**

**Objectif 1 Améliorer l'accueil des publics en respectant la confidentialité**

**↳ CONSTAT**

Le pôle administratif est divisé en deux bureaux. L'existant actuel est :

1 bureau placé dans le bâtiment principal - à l'accueil du site - qui est partagé entre l'assistante de direction et l'assistante relais rh/compta

1 bureau placé à l'extérieur du bâtiment principal – vers la salle du personnel - qui est partagé entre l'assistante administrative sur l'apprentissage et le responsable des formations professionnelles.

Une éducatrice de vie scolaire a son bureau dans le hall d'accueil et elle est régulièrement sollicitée par le public qui arrive dans les locaux alors qu'elle n'est pas en charge de l'accueil. Rôle de l'assistante de direction.

L'assistante de direction, l'assistante administrative et l'assistante relais rh/compta ont des postes différents mais sont complémentaires. Elles sont amenées à recevoir des familles, des jeunes, des salariés qui ont besoin d'exprimer des besoins et/ou attentes.

**↳ ACTIONS MISES EN OEUVRE ET INDICATEURS DE SUIVI**

Action #1	Indicateurs de suivi
<p><b>Accueil :</b> Rendre plus visible le bureau de l'assistante de direction pour pouvoir accueillir au mieux le public et le renseigner, l'orienter.</p>	<p><b>2024 :</b> Rencontres avec le cabinet d'architecte Amofi pour exprimer les différents besoins du personnel dans le cadre de la mise en place du schéma directeur immobilier (SDI).</p> <p><b>2024-2025 :</b> S'adapter à l'existant.</p> <p><b>2025-2026 :</b> Évoluer, par la suite, vers un vrai accueil correspondant aux fonctions de chacun. Toujours dans le cadre du SDI.</p>

Action #2	Indicateurs de suivi
<p><b>Accueil :</b> Avoir un bureau pour le responsable des formations professionnelles et pour l'assistante administrative du CFDB de Bouaye (qui pourrait être en proximité du bureau de l'assistante de direction)</p>	<p>Installations de tous les équipements nécessaires à l'exercice de la mission de chacun dans le respect de la qualité de vie et des conditions de travail</p>

Action #3	Indicateurs de suivi
<p><b>Accueil :</b> Créer un espace pôle administratif où chaque personnel administratif aurait son propre espace individuel pour pouvoir accueillir les familles, salariés, jeune - en toute confidentialité.</p> <p>Après une pratique de quelques mois, il apparaît que le bureau utilisé par le responsable des formations professionnelles n'est pas utilisé comme un vrai bureau. En effet, le responsable est souvent en mouvement.</p> <p>Le bureau serait plus adapté pour l'assistante relais rh/compta. Elle se trouverait juste à côté de l'assistante de direction. Il permettrait à chacune d'avoir son propre espace de travail tout en étant proche.</p>	<p><b>2024 :</b> Rencontres avec le cabinet d'architecte Amofi pour exprimer les différents besoins du personnel dans le cadre de la mise en place du schéma directeur immobilier.</p> <p><b>2024-2025 :</b> S'adapter à l'existant.</p> <p><b>2025-2026 :</b> Évoluer, par la suite, vers un vrai accueil correspondant aux fonctions de chacun. Toujours dans le cadre du SDI.</p>

Objectif  
addictives

1

Lutte contre le harcèlement, la violence, les conduites

➤ CONSTAT

Les élèves manquent de discernement, d'information et de sensibilisation par rapport au harcèlement et cyber harcèlement, à la violence et aux conduites addictives. Pour cela nous souhaitons les responsabiliser afin:

- d'acquérir des connaissances, de comprendre les mécanismes
- d'apprendre à identifier les situations, leurs conséquences sur les victimes et sur les auteurs, ce que chacun peut faire à son niveau
- de mobiliser les témoins, qui sont les plus à même de prendre position, de parler aux adultes et ainsi de rompre la loi du silence
- de responsabiliser les auteurs
- de développer la notion du Vivre Ensemble

➤ ACTIONS MISES EN OEUVRE ET INDICATEURS DE SUIVI

Action # 1	Indicateurs de suivi
<p>Création d'un module de sensibilisation à destination des délégués de classe</p> <p>Animer des séances de sensibilisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• intervention de la brigade de prévention de la délinquance juvénile</li> <li>• théâtre-forum pour sensibiliser les élèves</li> <li>• médiation pour responsabiliser les élèves</li> <li>• concours d'éloquence</li> <li>• formation de l'ensemble des personnels et élèves de l'établissement</li> </ul>	<p><b>2023-2024</b> : Les délégués sont formés à leur rôle de délégué</p> <p><b>2024- 2025</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Enquête sur le climat scolaire</b></li> <li>- <b>La brigade d'intervention juvénile anime une séance par an au sein du lycée professionnel agricole.</b></li> </ul> <p>Incontournables : Tous les élèves et apprentis sont invités à la séance. Les séances sont planifiées par le responsable de vie scolaire (RVS) et le professeur d'éducation à la santé et à la sexualité (ESS) avec la brigade, les contenus sont adaptés aux profils des</p>

apprenants, l'ensemble de l'équipe éducative est informé des dates d'interventions, et un questionnaire est remis aux apprenants en fin d'action (recueil des besoins et pistes d'amélioration).

**2025-2026 :**

- **Mise en place du projet Sentinelle ou Programme PhArE**
- **Un atelier de théâtre-forum existe au sein du lycée professionnel agricole.**

Incontournables : Une cohorte pratique le théâtre-forum, organisée par le responsable de vie scolaire (RVS) et le professeur de Français, les contenus sont adaptés aux profils des apprenants, l'ensemble des professionnels et apprenants sont invités à une représentation annuelle, et un questionnaire est remis aux spectateurs en fin d'action (recueil des besoins et pistes d'amélioration).

**2025-2026 : Des personnels du LPA sont formés à la médiation**

Incontournables : Les éducateurs de l'internat forment actuellement (en 2023) des apprenants à être médiateurs pour intégrer l'équipe de médiation. L'équipe de médiation s'agrandit suite à la formation des professionnels du LPA pour favoriser les échanges LPA/Internat dans les pratiques de la médiation.

**2026-2027 : Un concours d'éloquence est créé annuellement au sein de l'établissement**

Incontournables : L'équipe de vie scolaire promeut le concours auprès de candidats potentiels et prépare les concourants au cours du premier trimestre à des exercices d'éloquence, l'ensemble des professionnels et apprenants sont invités au concours et un prix leur est remis lors de la fête de Noël.

**Objectif 2** Créer un climat scolaire propice au travail, au développement et au bien-être de l'élève



**CONSTAT**

Les élèves manquent d'activités, de lieux chaleureux et de créativité afin:

- de développer leurs capacités
- d'apprendre à s'intégrer
- de les mobiliser pour créer des outils ou des supports qui serviront à agrémenter leur quotidien
- de les responsabiliser



**ACTIONS MISES EN OEUVRE ET INDICATEURS DE SUIVI**

Action # 2	Indicateurs de suivi
<p>Animer/ organiser les temps de pause méridienne par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• des ateliers de dessin</li> <li>• une chorale</li> <li>• une ouverture du CRD</li> <li>• des jeux de société</li> <li>• des jeux d'extérieurs pendant le temps de récréation/ pause méridienne</li> <li>• Des ateliers d'aménagements de l'espace extérieur et intérieur</li> </ul>	<p><b>2024-2025 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un groupe de travail est créé, en lien avec les éducateurs de l'internat</li> <li>• Une enquête à destination des élèves, pour connaître leurs besoins, leurs envies en termes d'activités et d'aménagement</li> </ul> <p><b>2025-2026 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Les conditions financières et matérielles sont organisées avec la direction</b></li> <li>• <b>Impliquer les élèves dans l'amélioration de leur environnement</b></li> </ul>

**2026-2027 : Les ateliers ludo-pédagogiques sont planifiés sur les temps de pause méridienne**

Incontournables :

L'ensemble des professionnels, et tous les apprenants sont informés du programme des activités sur la pause méridienne (planning hebdomadaire ou annuel). Les séances sont planifiées et encadrées par le responsable de vie scolaire (RVS), et un questionnaire est remis aux apprenants en fin d'année (recueil des besoins et pistes d'amélioration).

Objectif **3** Ouvrir l'accompagnement personnalisé à tous

➤ CONSTAT

De nombreux élèves ont besoin d'être accompagnés et soutenus pour se mettre à jour et/ou revoir certains cours où ils ont besoin de ré-explications.

➤ ACTIONS MISES EN OEUVRE ET INDICATEURS DE SUIVI

Action # 3	Indicateurs de suivi
------------	----------------------

<p>Afficher les informations repère pour sensibiliser les élèves aux troubles ou facteurs liés au décrochage scolaire</p> <p>Développer le travail personnel dans et hors la classe</p> <p>Différenciation pédagogique (PPS, PPRE, PAS)</p> <p>Dispositif COREA</p> <p>Accompagner les élèves vers un projet personnel et professionnel</p> <p>Créer un ou plusieurs modules ludo-pédagogiques (méthodologie, loisirs créatifs etc.)</p>	<p><b>2024-2025 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L’affichage est mis en place et actualisé par l’équipe de vie scolaire.</li> <li>• Un groupe de travail est créé, en lien avec les enseignants et les éducateurs. Les objectifs des séances des modules sont fixés, les contenus sont adaptés aux profils des apprenants du LPA</li> <li>• Consolidation les heures de vie de classe</li> <li>• Nombre de PPS, d’élèves bénéficiant du dispositif COREA</li> <li>• Actions dans le Parcours Avenir (EPI) et accompagnement à l’orientation</li> </ul> <p><b>2025-2026 :</b> Les conditions financières et matérielles sont organisées avec la direction</p> <p><b>2026-2027 :</b> Les modules sont produits et à disposition sur la plateforme pédagogique. Tous les élèves sont informés de cette modalité pédagogique et ont un accès via tablettes et ordinateurs portables.</p> <p><u>Incontournables :</u></p> <p>L’ensemble des professionnels, et tous les apprenants sont informés du programme des activités sur la pause méridienne (planning hebdomadaire ou annuel). Les séances sont planifiées et encadrées par le responsable de vie scolaire (RVS), et un questionnaire est remis aux apprenants en fin d’année (recueil des besoins et pistes d’amélioration).</p>
--	--



Objectif **4** Renforcer le lien avec les familles et toute personne accompagnant le jeune

➤ CONSTAT

- Certaines familles ont du mal à être actrices du suivi de la scolarité de leur enfant (Ecole Directe, Délégués- parents ...)
- Un manque de communication avec le personnel de l'IES

➤ ACTIONS MISES EN OEUVRE ET INDICATEURS DE SUIVI

Action # 4	Indicateurs de suivi
------------	----------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiser un temps d'accueil en début d'année avec les familles, les éducateurs</li> <li>• Valoriser les travaux des élèves dans l'établissement et lors de manifestations</li> <li>• Développer l'usage de l'ENT Ecole Directe</li> <li>• Amener les parents à participer à la vie de l'établissement</li> </ul>	<p><b>2024-2025 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Des temps de rencontres en début d'année sont planifiées avec les familles en et le personnel de l'IES</li> <li>- Participation des élèves à la Fête des Plantes, aux JPO</li> <li>- Sur temps de vie de classe, formation à Ecole Directe</li> </ul> <p><b>2025-2026 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Institutionnaliser les formations à destination des familles (Ecole Directe, Parents- Délégués)</li> <li>- Faciliter la participation des parents aux différentes instances de l'établissement (CVL, etc.)</li> </ul> <p><b>2026-2027 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Associer les parents et le personnel de l'IES à la vie de l'établissement</li> </ul> <p>Un questionnaire est remis aux familles / responsables légaux en fin d'année (recueil des besoins et pistes d'amélioration).</p>
--	---

Apprentis d'Auteuil  
Œuvre d'Église  
Fondation reconnue d'utilité publique

40, rue Jean de La Fontaine  
75 781 Paris Cedex 16  
Tél. 01 44 14 75 75

[www.apprentis-auteuil.org](http://www.apprentis-auteuil.org)



La confiance peut sauver l'avenir