



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGRO-ALIMENTAIRE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale de l'enseignement et de la recherche Service de l'enseignement technique Sous-direction des établissements, des dotations et des compétences 78 rue de Varenne 75349 PARIS 07 SP 0149554955	Note de service DGER/SDEDC/2026-650 23/10/2026
---	---

Date de mise en application : Immédiate

Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.

Cette instruction ne modifie aucune instruction.

Nombre d'annexes : 1

Objet : Demande aux établissements d'enseignement technique agricole publics d'organiser des séquences de formation collective portant sur des thématiques prioritaires pour les équipes pédagogiques et éducatives, administratives et techniques.

Destinataires d'exécution
Directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt Directions de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ; Délégations régionales à la formation continue Service (régionaux) de formation et du développement Établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles Hauts-Commissariats à la République des COM Institut Agro Dijon / Bergerie Nationale / ENSFEA

Destinataires d'information
Inspection de l'enseignement agricole

Résumé :

il est attendu de chaque établissement d'enseignement technique agricole public qu'il organise sur trois ans, à l'appui de son plan local de formation, des temps de formation collectifs et partagés avec les équipes sur les thèmes prioritaires de la politique éducative et de formation définie par la direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER).

Ces temps de formation porteront au choix sur un ou plusieurs des trois thèmes suivants :

- Les principes et les valeurs de la République ;
- Le plan « Enseigner à produire autrement 3 » (EPA3) & l'approche capacitaire ;
- L'école inclusive.

I/ PRINCIPE GENERAL

Pour améliorer le pouvoir d'agir des acteurs de l'écosystème « enseignement agricole technique », le renforcement des compétences de l'ensemble des personnels des établissements et l'accompagnement des évolutions du service public d'éducation et de formation constituent un enjeu central. La formation est un levier essentiel pour y répondre.

Dans ce cadre, il est **attendu de chaque établissement d'enseignement technique agricole public** qu'il organise sur trois ans, à l'appui de son plan local de formation, **des temps de formation collectifs et partagés** avec les équipes sur les thèmes prioritaires de la politique éducative et de formation définie par la direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER).

Ces temps de formation porteront au choix sur un ou plusieurs des trois thèmes suivants :

- **Les principes et les valeurs de la République ;**
- **Le plan « Enseigner à produire autrement 3 » (EPA3) & l'approche capacitaire ;**
- **L'école inclusive.**

Ils seront organisés de façon à ne pas avoir d'impact sur le temps d'enseignement total dû aux élèves.

Ces séquences de formation, qui pourront être déclinées en plusieurs temps, ont vocation à favoriser une appropriation collective des enjeux contemporains, à consolider une culture professionnelle commune et à soutenir l'évolution des pratiques au regard des missions confiées aux établissements. *In fine*, il s'agit de développer, chez les apprenants et les adultes, la capacité à mobiliser leurs connaissances, leurs savoir-faire et savoir-être dans des situations concrètes, afin de renforcer leur autonomie et leur pouvoir d'action.

Ces temps de formation pourront prendre appui sur des formats variés, associant apports institutionnels, retours d'expérience, ateliers collaboratifs et échanges entre pairs, de manière à inscrire durablement ces sujets dans le fonctionnement des équipes et dans les dynamiques pédagogiques et éducatives locales.

Les chefs d'établissement veilleront à intégrer ces temps de formation dans une programmation annuelle cohérente, adaptée aux besoins identifiés localement.

Ils pourront utilement solliciter les **délégations régionales à la formation continue (DRFC)**, dont l'appui pourra être mobilisé pour contribuer à l'ingénierie, à l'animation et à la mise en œuvre de ces actions de formation, ainsi que pour co-financer des intervenants extérieurs, en priorité lorsque le temps de formation proposé par l'établissement est construit à destination de l'ensemble des personnels de tous les centres constitutifs et inscrit dans le Programme Local de Formation.

Avec l'appui des ressources issues du dispositif national d'appui (DNA), des DRFC et des formations disponibles sur Mentor, **chaque établissement organisera dès cette année**, dans le cadre de son plan local de formation, **un temps de formation collectif et partagé avec les équipes autour de l'un des trois thèmes précités**, qui sont détaillés ci-dessous.

Les modalités pratiques sont à l'appréciation de chaque établissement (par exemple pour un thème le choix entre une séquence organisée sur une ou deux demi-journées, ou bien plusieurs créneaux de 1 ou 2 heures étalés dans l'année).

Pour faciliter la mise en œuvre dans les établissements, des éléments opérationnels plus complets sur les ressources (de fond et en méthode) et les moyens mobilisables sont regroupés en annexe. Est également proposée, pour chacune des trois thématiques, une organisation indicative à adapter localement. Ces éléments serviront, entre autres, à expliciter les attendus aux partenaires que les établissements pourront solliciter.

II/ TROIS THEMES PRIORITAIRES

- **Les principes et valeurs de la République**

Une formation aux principes et valeurs de la République dans un établissement permet de s'inscrire dans une démarche collective de formation et de sensibilisation des personnels, visant à renforcer l'ancrage des principes républicains au cœur du projet éducatif de l'établissement.

Une formation sur ce thème, dans l'esprit d'un projet collectif, peut utilement être l'occasion d'un rappel des principaux généraux et des ressources disponibles, avec la possibilité d'un travail en focus sur tel ou tel aspect (lutte contre les violences, sexisme, laïcité, neutralité...).

Une telle formation, conçue comme un temps d'échange et de co-construction, a vocation à mobiliser l'ensemble de la communauté éducative (enseignants, personnels d'éducation, administratifs, techniques et de service) autour d'ateliers thématiques, de conférences-débats et de mises en situation pédagogique, afin de traduire concrètement les valeurs de liberté, d'égalité, de fraternité, de laïcité, de neutralité et de citoyenneté dans les pratiques quotidiennes et les parcours de formation des jeunes.

Une attention toute particulière mériterait d'être consacrée à l'égalité femmes-hommes et à la prévention du sexisme.

- **Enseigner à produire autrement & approche capacitaire**

Une formation à l'approche capacitaire dans les EPLEFPA (en complément de « Cap'Eval ») permettra de conforter la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des parcours de formation centrés sur le développement des capacités des apprenants. Cela peut être mis en lien avec la (re)construction de certaines parties des projets d'établissement (qui comporteront, à terme, un volet EPA 3 et un volet éducatif).

L'approche capacitaire a pour objet de travailler le développement des raisonnements, en combinant différentes ressources : savoirs académiques, savoirs d'action acquis lors des périodes de formation en milieu professionnel, temps de retour sur expérience permettant la réflexivité...

A ce titre, et parce qu'elle engage une réflexion systémique en lien avec une action donnée ou une situation spécifique, l'approche capacitaire répond aux exigences de l'enseignement des transitions climatique et environnementale, en n'apportant pas une solution prédéfinie mais en construisant des pistes de résolution d'un problème contextualisé à une exploitation ou un territoire.

Une telle formation, pensée comme un levier de transformation pédagogique, peut alterner apports théoriques (cadre conceptuel de l'approche par les capacités, articulation avec les référentiels de diplômes, principes de l'évaluation capacitaire), ateliers pratiques (construction de situations d'apprentissage en lien avec les situations professionnelles significatives (SPS) énoncées dans les référentiels de diplômes) et temps d'échanges d'expériences entre pairs, afin de co-construire des pratiques selon les réalités de chaque établissement.

- **Inclusion**

Une formation sur l'école inclusive dans les EPLEFPA a vocation à constituer un temps fort de réflexion et de mobilisation collective destiné à outiller l'ensemble des personnels (enseignants, personnels d'éducation, administratifs, techniques et de service) pour mieux accueillir, accompagner et faire réussir tous les apprenants, notamment les jeunes en situation de handicap, à besoins éducatifs particuliers ou en risque de décrochage.

Une telle formation pourra utilement alterner apports théoriques (cadre réglementaire, principes de l'inclusion, rôle des AESH et des équipes pluridisciplinaires), ateliers pratiques (différenciation pédagogique, adaptation des supports, évaluation inclusive, gestion de classe hétérogène) et temps d'échanges d'expériences entre pairs, afin de co-construire des réponses adaptées aux réalités de chaque établissement.

III/ RESSOURCES POUR LA MISE EN ŒUVRE OPERATIONNELLE

Certaines formations peuvent nécessiter en prérequis le suivi d'un certain nombre de modules Mentor, à savoir : (cf. [note de service SG/SRH/SDDPRS/2025-611](#) du 02/10/2025) :

- o Fondamentaux de la laïcité*
- o Comprendre et prévenir les discriminations ou Diversité et lutte contre les discriminations*
- o Vers l'égalité entre les hommes et les femmes*
- o Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir, prévenir*
- o Le socle de compétences pour la transition écologique*
- o S'engager pour la préservation de la biodiversité au sein de son activité professionnelle*
- o Mon métier d'agent public face à l'urgence écologique*

La formation « Cap'Eval » est également un fondement important.

Il s'agira par ailleurs de mobiliser dans la construction de la formation, en fonction du projet local souhaité :

- des apports institutionnels et théoriques ;
- des ateliers collaboratifs ;
- l'analyse de situations concrètes ;
- des retours d'expérience ;
- des échanges entre pairs ;
- la conception d'outils ou de situations d'apprentissage.

Les formations visent à permettre :

- une appropriation collective des enjeux éducatifs et professionnels contemporains ;
- une harmonisation des repères et des pratiques des équipes ;
- une évolution des démarches pédagogiques et éducatives ;
- un renforcement de l'autonomie, du discernement et du pouvoir d'action des apprenants ;
- une meilleure articulation entre les orientations nationales et les projets d'établissement.

Enfin, les réflexions engagées autour de ces sujets fondamentaux pourront permettre de contribuer à une consolidation, voir une réécriture des projets d'établissement.

Les directeurs feront connaître aux DRAAF (DRFC et SRFD/SFD), le choix du thème et les modalités retenus.

Le directeur général adjoint
de l'enseignement et de la recherche
Chef du service de l'enseignement technique

Luc MAURER

ANNEXE

RAPPEL DES ENJEUX ET ELEMENTS DE CONTENU, ATTENDUS DES FORMATIONS, RESSOURCES DISPONIBLES, PARTENARIATS POSSIBLES, DEROULE TYPE A ADAPTER

Ces éléments peuvent être utiles, entre autres, pour expliciter des demandes d'interventions auprès de partenaires

1 Les principes et valeurs de la République

1-1 Enjeux de cette thématique et ce qu'elle recouvre

Les sujets éducatifs liés aux principes et valeurs de la République occupent une place centrale dans l'enseignement agricole car ils contribuent à former des citoyens capables de discernement, de respect des règles communes et d'engagement dans la vie collective. Ils renvoient notamment à la laïcité, à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la liberté d'expression, à la fraternité, au refus de toutes les discriminations et au respect d'autrui. Dans un contexte social et numérique en forte évolution, ces repères constituent un socle indispensable pour garantir un climat scolaire serein et favoriser l'adhésion aux principes du service public d'éducation.

Pour l'enseignement agricole, ces enjeux prennent une dimension particulière, car les établissements accueillent des publics divers, souvent en lien étroit avec les territoires, les métiers du vivant et les réalités professionnelles. Les équipes éducatives doivent donc pouvoir intégrer ces questions de manière concrète, en articulant savoirs, pratiques professionnelles et éducation à la citoyenneté. Les valeurs de la République ne relèvent pas seulement d'un discours institutionnel : elles doivent s'incarner dans les situations d'apprentissage, les relations quotidiennes et la vie collective au sein des établissements.

Ces sujets comportent aussi des risques et des menaces qu'il convient de ne pas sous-estimer. Parmi eux figurent la remise en cause des principes de laïcité, les tensions liées aux atteintes à la liberté pédagogique, les discours de rejet ou de discrimination, ainsi que la propagation rapide de contenus erronés ou polarisants via les réseaux sociaux. L'enseignement agricole peut également être confronté à des incompréhensions sur le sens des règles communes, à des contestations de certains enseignements ou à des formes de radicalisation des comportements ou des opinions.

Face à ces risques, la réponse doit être fondée sur la vigilance, la formation des personnels, la clarté du cadre institutionnel et la sensibilisation des apprenants. Il est essentiel que les équipes disposent de repères communs pour identifier les situations sensibles, prévenir les dérives et agir avec discernement. Le renforcement d'une culture partagée des principes et valeurs de la République constitue ainsi un levier majeur pour sécuriser les pratiques éducatives, consolider l'autorité des adultes et préserver la mission émancipatrice de l'enseignement agricole.

1-2 Les attendus de la formation

Une formation consacrée aux principes et valeurs de la République doit permettre aux personnels de mieux les comprendre, de les inscrire dans leurs pratiques professionnelles et de contribuer à la formation de citoyens éclairés, autonomes et responsables. Cette mission s'inscrit dans la

vocation globale de l'enseignement agricole, qui vise à former à la fois de futurs professionnels compétents et des citoyens capables d'agir dans une société complexe.

À l'issue de la formation, les personnels devront être capables d'identifier les valeurs de la République, notamment la liberté, l'égalité, la fraternité, la solidarité et la citoyenneté. Ils devront également comprendre les principes qui fondent la République française, notamment son caractère indivisible, laïque, démocratique et social, ainsi que la portée juridique et éducative de ces principes.

La formation devra permettre de clarifier le principe de laïcité et ses implications dans les établissements d'enseignement agricole. Les personnels devront être en mesure de distinguer la liberté de conscience, la liberté d'expression, les convictions personnelles et le respect de la neutralité du service public. Ils devront également savoir repérer les situations susceptibles de mettre en cause la laïcité, le respect d'autrui ou le bon fonctionnement de l'établissement, et adopter une réponse professionnelle, proportionnée et conforme au cadre réglementaire.

Un autre attendu important concerne la prévention et la lutte contre toutes les formes de discrimination, de violence, de harcèlement et de repli communautaire. La formation devra aider les personnels à mieux identifier les comportements discriminatoires ou contraires aux principes et valeurs républicaines, qu'ils soient liés à l'origine, au sexe, au handicap, à la religion, à l'orientation sexuelle, à l'apparence physique ou aux opinions. Elle devra également favoriser la construction d'un climat scolaire fondé sur l'égalité, la dignité, l'écoute et le respect de chacun.

Les personnels devront aussi développer leur capacité à faire vivre les principes et les valeurs de la République dans les situations quotidiennes. Il s'agira de dépasser la seule transmission de connaissances pour favoriser le dialogue, l'écoute, le débat argumenté et la coopération. La formation devra notamment montrer comment accompagner les apprenants dans l'expression de leurs opinions, tout en leur apprenant à respecter les règles du débat démocratique, le pluralisme des points de vue et les droits d'autrui. Le débat et l'expression des positions divergentes constituent, à cet égard, des leviers importants de formation citoyenne.

La formation devra également permettre aux personnels de relier les principes et valeurs républicaines aux spécificités de l'enseignement agricole. Celles-ci peuvent être mobilisées dans tous les enseignements généraux, techniques et professionnels, dans la vie scolaire, au sein des exploitations et ateliers technologiques, ainsi que dans les projets conduits avec les territoires et les partenaires. Les apprenants peuvent ainsi être amenés à travailler sur la citoyenneté, l'égalité, la laïcité, l'éducation aux médias, la solidarité, la responsabilité environnementale et la participation à la vie collective.

À l'issue de la formation, les personnels pourront, par exemple, organiser un débat, exploiter une situation professionnelle, construire une étude de cas, proposer une action de prévention, accompagner un projet collectif ou utiliser une production culturelle comme support de réflexion. L'objectif sera de favoriser chez les apprenants l'esprit critique, la capacité d'argumentation, le respect des autres et l'engagement citoyen.

La formation devra enfin renforcer la capacité des personnels à agir collectivement. L'incarnation des principes et la transmission des valeurs de la République ne relève pas d'un seul enseignement ni d'un seul professionnel. Elle suppose une cohérence entre les pratiques pédagogiques, le règlement intérieur, les actions de la vie scolaire, les projets d'établissement et les relations avec les familles et les partenaires. Les personnels devront donc être en mesure de contribuer à une démarche d'équipe et d'inscrire leurs actions dans le projet global de l'établissement.

1-3 Des ressources utiles

<https://www.dilcrah.gouv.fr/mallette-pedagogique/racisme-antisemitisme-et-discriminations-liees-lorigine>

https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/03-actions/citoyennete/egalite-feuille-route-2026-2030.pdf

https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/02-diplomes/referentiels/secondaire/fichiers-communs/ref-com-da-thematique-val-rep-092025.pdf

<https://valeurs-de-la-republique.reseau-canope.fr/>

<https://reseau-insertion-egalite.educagri.fr/?PagePrincipale>

<https://eduscol.education.gouv.fr/4788/transmettre-et-faire-respecter-les-principes-et-valeurs-de-la-republique>

1.4 Des partenariats possibles

- CLEMI,
- CANOPE,
- Centre Hubertine Auclert
- LICRA, Ligue des droits de l'homme

Proposition indicative de déroulé

Objectifs de la demi-journée

- Clarifier le cadre réglementaire républicain (liberté, égalité, fraternité, laïcité, solidarité, citoyenneté) et ses implications dans les établissements agricoles
 - Outiller les personnels pour repérer les situations sensibles (atteintes à la laïcité, discriminations, violences, harcèlement, repli communautaire)
 - Se mettre en perspective de co-construire des pistes d'actions pédagogiques et éducatives concrètes, ancrées dans les spécificités de l'enseignement agricole (ateliers, exploitations, projets territoriaux)
- Renforcer la cohérence d'équipe et l'inscription dans le projet d'établissement

Public, durée et modalités

- Public : tous les personnels de l'établissement.
- Durée : 3 h 30 à 4 h (ex. 13 h 30–17 h 00 avec pause).

Modalités : présentiel, en établissement ; groupes de 15 participants favorisant les échanges.

Déroulé (exemple 13 h 30 – 17 h 00)

1. Accueil et mise en route (13 h 30 – 13 h 45, 15 min)

- Présentation des objectifs, du fil rouge et des règles des échanges (écoute, respect, confidentialité, argumentation).

2. Apport théorique cadrant : valeurs, principes et cadre réglementaire (13 h 45 –14 h 30, 45 min)

Objectifs de ce temps :

- Rappeler les valeurs et principes de la République (liberté, égalité, fraternité ; laïcité ; solidarité ; citoyenneté) et le caractère indivisible, laïque, démocratique et social de la République.
- Clarifier la laïcité à l'école : liberté de conscience, liberté d'expression, neutralité du service public, distinction convictions personnelles / exigences de neutralité, distinction entre savoir et croyance.
- Situer les enjeux spécifiques de l'enseignement agricole : publics divers, lien aux territoires et aux métiers du vivant, tensions liées à de forts ancrages syndicaux du monde agricole, risques de discriminations, tensions sur la liberté pédagogique, influence des réseaux sociaux

Contenu suggéré (exposé interactif court + questions) :

- Points-clés juridiques et institutionnels (Constitution, Code de l'éducation, Charte de la laïcité à l'École, notes de service enseignement agricole...)
- Typologie des risques et signaux faibles : propos discriminants, contestation de règles communes, radicalisation des opinions, cyber-harcèlement, atteintes à la liberté pédagogique.

Posture professionnelle attendue : vigilance, clarté du cadre, réponse proportionnée, travail en équipe, lien avec le règlement intérieur et le projet d'établissement.

Support possible : diaporama synthétique + fiche mémo « repères juridiques et postures » distribuée aux participant

3. Étude de cas en sous-groupes : analyser et décider (14 h 30 – 15 h 15, 45 min)

Objectifs :

- Mettre en œuvre les repères théoriques sur des situations concrètes.
- Travailler le potentiel éducatif d'une situation inattendu impliquant les principes et les valeurs de la République.

Déroulé :

- Constitution de 3–4 groupes mixtes (selon les fonctions).
- Distribution de 2–3 études de cas inspirées de situations réelles, voir vécues en enseignement agricole, par exemple :
 - o Un élève refuse un cours ou une activité au nom de convictions religieuses (ex. sortie, TP, intervention d'un-e intervenant-e).
 - o Propos sexistes/homophobes/racistes tenus en atelier ou sur les réseaux sociaux, avec diffusion de contenus polarisants.
 - o Contestation collective d'un enseignement (Exemples : EVARS, EMC, question environnementale) et mise en cause de la liberté pédagogique.
- Pour chaque cas, les groupes remplissent une grille simple :
 - o Quelles valeurs et principes républicains sont en jeu ?
 - o Quels sont les enjeux de cette situation ?
 - o Quels risques (climat scolaire, sécurité, discrimination, atteinte à la laïcité, etc.) ?
 - o Quelle réponse immédiate (cadre, dialogue, sanction, signalement) et quels acteurs mobiliser (équipe, direction, référents, familles, partenaires) ?
 - o Quelle suite pédagogique/éducative (débat, projet, action de prévention)

Restitution courte en plénière (10–15 min intégrées dans le bloc) : chaque groupe présente 1 situation et sa proposition de réponse

Pause (15 h 15 – 15 h 30, 15 min)

4. Atelier « échange de pratiques » : faire vivre les valeurs au quotidien (15 h 30 – 16 h 30, 60 min)

Objectifs :

- Partager des pratiques déjà mises en œuvre dans les établissements agricoles.
- Co-concevoir des actions pédagogiques et éducatives transférables

Proposition d'organisation :

- Temps 1 (20 min) : « marché des pratiques »
Chaque participant note sur un post-it une action déjà réalisée (débat, projet citoyen, action de prévention, exploitation d'une situation pro, partenariat territorial, usage d'une production culturelle, etc.) et l'affiche au mur par thématique (laïcité, égalité filles-garçons, lutte contre les discriminations, citoyenneté, éducation aux médias, solidarité, environnement)
- Temps 2 (25 min) : ateliers thématiques au choix (2–3 ateliers selon le groupe)
Exemples d'ateliers :
 - o Atelier A : « Organiser un débat argumenté en classe/atelier » (règles, posture de l'adulte, gestion des opinions divergentes, lien avec EMC et disciplines)
 - o Atelier B : « Concevoir une action de prévention (harcèlement, discriminations, radicalisation) en lien avec les métiers du vivant » (scénario, supports, partenaires, évaluation)
 - o Atelier C : « Projets citoyens et territoriaux : mobiliser l'exploitation, les partenaires et les familles autour des valeurs » (ex. projet environnemental, solidarité, mixité dans les filières)
- Temps 3 (15 min) : restitution rapide par atelier : 2–3 idées forces et 1 action concrète envisageable dans les 3–6 mois.

5. Synthèse et engagement collectif (16 h 30 – 17 h 00, 30 min)

Objectifs :

- Revenir sur les points-clés de la demi-journée.
- Traduire la formation en engagements concrets au niveau de l'établissement
- Déroulé suggéré :
 - Synthèse animée par un intervenant extérieur :
 - o Repères essentiels sur les principes et valeurs de la République.
 - o Postures professionnelles à consolider (vigilance, clarté, réponse proportionnée, travail collectif)
 - o Leviers pour faire vivre les principes et valeurs de la République au quotidien (débat, projets, prévention, lien avec le règlement intérieur et le projet d'établissement)
 - Temps d'engagement pour l'établissement :
 - o Chaque participant propose 1-2 actions pour son établissement (ex. organiser un débat, intégrer une étude de cas en TP, lancer une action de prévention, travailler avec un partenaire territorial).
 - o Si possible, désignation d'un référent « valeurs de la République » par établissement pour assurer le suivi et la mutualisation
 - Présentation rapide des ressources disponibles (Vademecum laïcité, parcours Magistère, ressources Chlorofil, réseaux égalité/diversité de l'enseignement agricole)

Matériel et supports recommandés

- Diaporama de cadrage (valeurs, principes, laïcité, risques, postures)
- Fiches études de cas + grille d'analyse (principes et valeurs, enjeux, risques, réponse, acteurs, suite pédagogique)
- Paperboard ou mur de post-it pour le « marché des pratiques ».
- Fiche ressource « où trouver de l'aide et des ressources » (référénts, sites institutionnels, parcours de formation)

Articulation avec la politique d'établissement

Pour que cette demi-journée ait un effet durable, il est conseillé de :

- Inscrire les actions issues de l'atelier dans le projet d'établissement
- Possibilité de prévoir un temps de restitution en équipe
- Utiliser les temps de formation continue ultérieurs pour approfondir certains axes (laïcité et fait religieux, égalité filles-garçons, éducation aux médias, prévention de la radicalisation)

2 « Enseigner à produire autrement 3 » (EPA3) & approche capacitaire

2-1 Enjeux de cette thématique et ce qu'elle recouvre

Dans l'enseignement agricole, le plan **EPA3** vise à préparer les apprenants aux transitions climatiques et environnementales. Il consiste à former des professionnels capables de faire évoluer leurs pratiques, de prendre en compte les ressources naturelles communes sur lesquelles l'acte de production s'appuie, et de rechercher un équilibre entre performance économique, enjeux environnementaux et acceptabilité sociale. La finalité est de former de futurs professionnels en mesure d'agir en conscience dans un monde professionnel en profonde mutation.

Cette démarche concerne les formations liées à la production agricole au sens large (production agricole, transformation, forêt et paysage). Elle repose notamment sur l'implication des apprenants, la mobilisation de la communauté éducative, l'utilisation des exploitations agricoles et des ateliers technologiques comme supports d'apprentissage efficaces et le développement de partenariats.

L'approche capacitaire constitue un levier pédagogique essentiel pour mettre en œuvre cette orientation. Dans les diplômes professionnels de l'enseignement agricole, les capacités correspondent à ce que l'apprenant doit être potentiellement en mesure de mobiliser et de réaliser dans des situations professionnelles, sociales ou citoyennes significatives au regard des métiers visés par les diplômes. Elles font l'objet d'une certification soit en cours de formation, soit dans le cadre d'une épreuve ponctuelle terminale, soit sous la forme des unités capitalisables ou dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

Cette approche ne consiste donc pas à transmettre uniquement des connaissances. Elle vise à permettre aux apprenants de mobiliser et de combiner des ressources variées — connaissances, savoir-faire, attitudes, expériences et outils — afin d'agir de manière pertinente face à des situations complexes. L'objectif est de développer leur **pouvoir d'agir**, leur autonomie, leur capacité d'adaptation et leur aptitude à prendre des décisions argumentées.

L'approche capacitaire est une approche par compétences qui s'appuie sur les situations de travail dans l'évaluation et dans la formation. Les capacités s'expriment en situation ; c'est là aussi qu'elles se développent et s'entraînent. Les situations professionnelles sont conçues dans l'enseignement agricole comme origine de la certification et donc de la formation puisque c'est l'analyse de l'activité des professionnels dans leurs situations de travail qui détermine ce qu'il y a à apprendre. Elles constituent aussi le moyen de la formation en ce sens que l'on peut apprendre d'elles, en milieu professionnel mais aussi en classe, en les mobilisant et en travaillant le vécu des apprenants lors des périodes de formation en milieu professionnel durant lesquelles ils les vivent réellement. Elles en sont la fin puisqu'elles constituent la finalité de la formation.

L'approche capacitaire est particulièrement cohérente avec l'enseignement des transitions climatiques et environnementale. Les enjeux liés notamment au changement climatique ne peuvent pas être abordés par l'application automatique de solutions prédéfinies. Ils nécessitent d'observer, de diagnostiquer, d'identifier les interactions entre les différentes composantes d'un système, d'évaluer les conséquences des choix et d'adapter les réponses aux caractéristiques d'une exploitation ou d'un territoire.

Dans cette perspective, les situations pédagogiques doivent être concrètes, diversifiées et suffisamment complexes pour placer les apprenants en position d'acteurs. Ils peuvent être amenés à analyser une situation professionnelle, à formuler une problématique, à rechercher des informations, à proposer plusieurs hypothèses, à expérimenter des solutions et à justifier leurs choix. L'erreur et le débat deviennent alors des supports de formation, à condition qu'ils soient accompagnés par une explicitation des démarches et des critères de réussite.

Les exploitations agricoles et les ateliers technologiques des établissements jouent un rôle central dans cette pédagogie. Ils constituent des lieux de production, mais aussi des espaces d'observation, d'expérimentation, de démonstration, d'innovation et de confrontation au réel. Ils permettent de mettre en relation les enseignements généraux, scientifiques et professionnels et de donner du sens aux apprentissages.

La mise en œuvre de cette démarche suppose également de développer la pluridisciplinarité et le travail en équipe afin de construire des dispositifs de formation cohérents qui valorisent le potentiel pédagogique des exploitations agricoles et des ateliers technologiques. Les problématiques liées au changement climatique ou à la gestion des ressources ne peuvent être traitées par une seule discipline. Elles appellent des regards complémentaires et favorisent la construction de projets associant, par exemple, les sciences agronomiques, l'économie, les sciences humaines, l'éducation socioculturelle et les enseignements professionnels.

L'évaluation doit enfin porter sur la capacité de l'apprenant à agir dans une situation donnée et pas seulement sur la restitution de connaissances. Elle peut prendre appui sur l'observation, l'analyse de pratiques, la réalisation d'une production, la présentation orale, l'argumentation, l'autoévaluation et la capacité à justifier une décision. Il s'agit d'évaluer une démarche raisonnée et transférable dans des contextes variés.

Ainsi, **le plan EPA3 et l'approche capacitaire poursuivent un objectif commun** : former des apprenants capables de comprendre la complexité des situations, de raisonner leurs choix et d'agir de manière responsable. Dans l'enseignement agricole, il ne s'agit pas d'ajouter une thématique supplémentaire aux formations, mais de faire évoluer les pratiques d'enseignement, les situations d'apprentissage, les modes d'évaluation et les relations avec les territoires. Le « produire autrement » a vocation à être intégré au traitement des référentiels et au quotidien des disciplines, afin de construire progressivement le pouvoir d'agir des futurs professionnels et des citoyens.

2-2 Les attendus de la formation

Une formation consacrée au plan EPA3 et à l'approche capacitaire dans les EPLEFPA doit permettre aux équipes de mieux accompagner les évolutions de l'enseignement agricole et de renforcer la cohérence entre les finalités du plan EPA3 et les pratiques pédagogiques mises en œuvre au quotidien. L'enjeu est de former des apprenants capables d'observer, d'analyser une situation, d'identifier une problématique, de mobiliser des connaissances et de prendre des décisions argumentées dans des contextes professionnels complexes.

La formation doit ainsi permettre aux équipes de **faire évoluer la conception des parcours de formation des apprenants**. Il s'agit de partir davantage des situations professionnelles, des réalités des territoires et des problématiques rencontrées dans les exploitations agricoles, les ateliers technologiques et les entreprises partenaires et lieux de stage. Ces situations doivent être suffisamment concrètes et complexes pour donner du sens aux apprentissages, susciter le questionnement et amener les apprenants à formuler des hypothèses, à rechercher des informations, à comparer des solutions et à justifier leurs choix. Les ressources de l'enseignement agricole soulignent notamment l'intérêt de travailler à partir de situations professionnelles et territoriales, de développer les démarches de projet et de favoriser l'explicitation des pratiques

Une telle formation doit être pensée comme un levier de transformation des pratiques, et non comme un simple apport méthodologique individuel. Elle doit permettre aux équipes de construire une culture partagée autour des notions de capacité, de situation d'apprentissage, de progression et d'évaluation par une approche située. Ce travail collectif peut contribuer à renforcer la cohérence des parcours proposés aux apprenants, depuis l'analyse des référentiels jusqu'à la mise en œuvre des séances et à l'évaluation des acquis.

L'approche capacitaire peut également être mise en relation avec la (re)construction de certaines parties des projets d'établissement. Elle peut notamment nourrir le volet « développement des compétences pour les transitions climatique et environnementale », ainsi que le volet éducatif, en donnant une place centrale à la formation de citoyens et de professionnels capables d'agir dans un monde en transition. Cette articulation permettrait de relier les orientations de l'établissement, les projets des exploitations agricoles et des ateliers technologiques, les choix pédagogiques des équipes et les expériences vécues par les apprenants. Pour ce faire, il pourrait être pertinent d'identifier les situations professionnelles significatives des compétences liées à EPA3 dans les exploitations et les ateliers relevant des EPLEFPA.

Cette démarche permettrait de considérer l'EPLEFPA comme un espace d'expérimentation, de coopération et de professionnalisation, dans lequel les différentes composantes de l'établissement contribuent à un même projet éducatif et pédagogique.

La formation pourrait alterner plusieurs modalités afin d'articuler les apports conceptuels et la mise en pratique. Les apports théoriques permettraient d'installer un cadre de référence commun autour de l'approche par les capacités, de ses liens avec les compétences et de sa traduction dans les référentiels de diplômes. Ils pourraient également porter sur les spécificités de l'enseignement agricole et sur la manière dont l'approche capacitaire peut soutenir l'enseignement des transitions climatique et environnementale.

Il serait également utile d'aborder les obstacles susceptibles de limiter la mise en œuvre de cette approche : cloisonnement des disciplines, manque de temps de concertation, difficulté à construire des situations suffisamment complexes, incertitude sur les modalités d'évaluation ou encore tendance à revenir à une transmission essentiellement descendante des savoirs.

Les ateliers pratiques constitueraient une composante essentielle de la formation. À partir de situations réelles ou proches des réalités des établissements, les personnels pourraient construire ou réviser des situations d'apprentissage significatives. Il pourrait s'agir, par exemple, d'analyser les conséquences du choix d'un itinéraire technique, de comparer plusieurs stratégies de gestion de l'eau, de diagnostiquer les performances d'un système d'élevage ou d'étudier les conditions de mise en œuvre d'une pratique agroécologique.

L'objectif serait de passer d'une logique de séance isolée à une logique de parcours. Une même capacité pourrait être travaillée dans plusieurs contextes, avec un niveau de complexité croissant, jusqu'à permettre à l'apprenant de mobiliser ses acquis dans une situation nouvelle. Cette progressivité est particulièrement importante pour développer l'adaptabilité et la capacité à agir face à des situations qui ne sont jamais totalement identiques.

La formation devrait également accorder une place importante à l'évaluation capacitaire. Celle-ci ne doit pas se limiter à vérifier si l'apprenant connaît une notion ou sait reproduire une procédure. Elle doit permettre d'observer comment il mobilise ses ressources pour comprendre une situation, raisonner, agir, expliquer ses choix et ajuster son action.

Les temps d'échanges entre pairs permettront de partir des expériences déjà conduites dans les établissements, d'identifier les réussites et les difficultés et de mutualiser les outils. Ils pourront prendre la forme d'analyses de situations, de retours d'expérimentation, de visites, de productions collectives ou de groupes de travail inter-centres.

Ce travail d'ingénierie en amont des demi-journées de formation pourrait être travaillé en valorisant les acquis des enseignants labellisés ayant bénéficié du dispositif de formation des Démultiplicateurs des blocs de compétences du tronc commun du baccalauréat professionnel délivré par le MAASA¹.

¹ DGER/SDEDC/2025-341 du 28-05-2025 OBJET : Dispositif "formateurs démultiplicateurs" des blocs de compétences du baccalauréat professionnel renouvelé.

Chaque établissement pourrait être invité à élaborer, à l'issue de la formation, une ou plusieurs pistes d'expérimentation : conception d'une situation d'apprentissage, révision d'une séquence, création d'un outil d'évaluation, mise en place d'un projet pluridisciplinaire ou articulation entre une activité de l'exploitation agricole ou de l'atelier technologique et les référentiels de formation.

En lien avec les orientations du plan EPA3, cette formation contribuera à renforcer la place des situations professionnelles, des problématiques territoriales, des exploitations agricoles et des ateliers technologiques dans les apprentissages. Elle pourra également accompagner la (re)construction de certaines parties des projets d'établissement, notamment celles relatives au volet « développement des compétences pour les transitions climatique et environnementale » et au volet éducatif.

Pensée comme un levier de transformation pédagogique, elle alternera des apports théoriques sur le cadre conceptuel de l'approche capacitaire, l'articulation avec les référentiels de diplômes et les principes de l'évaluation capacitaire, avec des ateliers pratiques consacrés à la construction de situations d'apprentissage significatives. Des temps d'échanges entre pairs permettront de confronter les expériences, d'identifier les conditions de réussite et de co-construire des pratiques adaptées aux réalités de chaque établissement.

À l'issue de la formation, les personnels seront encore davantage en mesure d'analyser un référentiel à partir des capacités visées, de construire des situations d'apprentissage contextualisées, de proposer des modalités d'évaluation cohérentes et de contribuer à une dynamique collective favorisant l'autonomie, l'adaptabilité et la capacité d'agir des apprenants.

2-3 Des ressources utiles

Pour construire des dispositifs pédagogiques :

<https://chlorofil.fr/diplomes/secondaire/capa/initiatives-cap-agricole/seminaire-2>

Approche capacitaire :

<https://chlorofil.fr/diplomes/secondaire/ref-communes>

Les transitions climatique, agroécologique et sociale dans l'enseignement agricole :

<https://chlorofil.fr/diplomes/secondaire/ref-communes/transitions>

Favoriser l'enseignement et l'apprentissage des questions à enjeux de société en établissement

https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/02-diplomes/referentiels/secondaire/fichiers-communs/ref-comm-guide-QES-202607.pdf

<https://eduter.fr/eduter-ingenierie/publications>

Dispositif Cap Eval

Manuels et ressources numériques d'Educagri éditions

Gaborieau I., Peltier C., "Enseigner à produire autrement, ou comment le travail et l'image des enseignants et formateurs sont bousculés", Norois, vol. 271, N°2, 2024, pp. 177-189.

Roux C., Héraut F., Depalle E., Roquelle E., Veuillerot E., Un entretien pour évaluer des capacités à partir de situations professionnelles vécues : un nouveau défi pour l'enseignement agricole français, Revue "Education et socialisation", N°62, 2021

12 messages clés pour enseigner la transition agro-écologique en Bac Pro CGEA

<https://chlorofil.fr/innovation-pedagogique/experimentations/lea>

Les fiches -actions des établissements dans le cadre d'EPA2 :

<https://chlorofil.fr/eapa/experiences/fiches-actions>

Proposition indicative de déroulé

Objectifs de la demi-journée

- Clarifier les liens entre le plan « Enseigner à produire autrement 3» (EPA3) et l'approche capacitaire dans les diplômes professionnels de l'enseignement agricole.
- Outiller les équipes pour concevoir des situations d'apprentissage complexes, contextualisées et significatives, à partir des réalités des exploitations agricoles et des ateliers technologiques.
- Travailler l'évaluation capacitaire : observer et évaluer la capacité des apprenants à mobiliser des ressources pour agir, raisonner et justifier leurs choix.
- Engager une dynamique collective d'établissement pour faire évoluer les pratiques, les parcours de formation et certains volets du projet d'établissement.

Public, durée et modalités

- Public : équipe pluri-catégorielle (enseignants, directeurs d'exploitation agricole et d'atelier technologique, personnels de direction, personnels éducatifs, formateurs).
- Durée : 3 h 30 à 4 h (ex. 13 h 30–17 h 00 avec pause).
- Modalités : présentiel, en établissement ; groupes de 15–25 participants pour favoriser le travail collectif.

Déroulé type (exemple 13 h 30 – 17 h 00)

1. Accueil et mise en route (13 h 30 – 13 h 45, 15 min)

- Tour de table rapide : fonction, une pratique ou un projet déjà engagé en lien avec EPA3 et/ou l'approche capacitaire.
- Présentation des objectifs, du fil rouge et des règles de travail (écoute, confidentialité, focus sur le concret et le transférable).

2. Apport théorique cadrant : EPA3 et l'approche capacitaire (13 h 45 – 14 h 30, 45 min)

Objectifs de ce temps :

- Installer un cadre de référence commun sur :
 - o Le plan EPA3 : transitions climatique et environnementale, rôle des exploitations agricoles et des ateliers technologiques, travail en collectif et en réseau avec les partenaires du territoire...
 - o L'approche capacitaire : ce qu'est une capacité dans les diplômes professionnels, lien avec les compétences, traduction dans les référentiels et modalités de certification.
- Montrer en quoi l'approche capacitaire est cohérente avec l'enseignement des transitions : nécessité de diagnostiquer, raisonner, évaluer les conséquences des choix, adapter les réponses à un système ou un territoire.
- Rappeler les implications pédagogiques : situations concrètes et complexes, pluridisciplinarité, travail en équipe, rôle central des exploitations agricoles et des ateliers technologiques, évaluation de la démarche et non seulement des connaissances.

Contenu suggéré (exposé interactif court + questions) :

- Notions clés : capacité, situation d'apprentissage, progression, évaluation capacitaire.
- Spécificités de l'enseignement agricole : exploitations agricoles, ateliers technologiques, projets territoriaux, partenariats, éducation socioculturelle.

- Leviers pour dépasser le cloisonnement des disciplines, le manque de temps de concertation, la difficulté à construire des situations complexes, les incertitudes sur l'évaluation, tendance à revenir à un cours descendant.

Support possible : diaporama synthétique + fiche mémo « repères conceptuels et pédagogiques, liste des ressources sur Chlorofil » distribuée aux participants.

3. Atelier 1 – Analyse de référentiel et identification de capacités cibles (14 h 30 – 15 h 15, 45 min)

Objectifs :

- A partir des capacités visées, identifier des capacités transversales et professionnelles pertinentes pour engager des transitions climatique et environnementale dans un champ donné.

Déroulé :

- Constitution de groupes par famille de formation ou par filière (production, transformation, aménagement, services, animation des territoires).
- Distribution d'extraits de référentiels (ou utilisation des référentiels connus des participants).
- Travail en groupe sur une grille simple :
 - o Quelles capacités du référentiel sont directement en lien avec les transitions climatique et environnementale ?
 - o Quelles capacités transversales (observer, analyser, raisonner, décider, justifier, coopérer) peuvent être travaillées en lien avec ces capacités professionnelles ?
 - o Dans quels contextes de l'établissement ces capacités peuvent-elles être mises en travail (exploitation agricole, atelier technologique, autre support)

Restitution courte en plénière (10–15 min intégrées dans le bloc) : chaque groupe présente 1–2 capacités cibles et les contextes d'apprentissage identifiés ; l'animateur met en lien avec les principes de l'approche capacitaire.

Pause (15 h 15 – 15 h 30, 15 min)

4. Atelier 2 – Conception de situations d'apprentissage capacitaires (15 h 30 – 16 h 30, 60 min)

Objectifs :

- Identifier à partir des exploitations agricoles et ateliers technologiques une situation d'apprentissage significative, ancrée dans les réalités professionnelles et territoriales de l'établissement.

Déroulé :

- Maintien des groupes ou regroupement par projets communs.
- Consigne : à partir d'une situation réelle ou réaliste de l'établissement, construire une séquence ou un module d'apprentissage articulé autour d'une ou deux capacités cibles.
- Exemples de situations de départ (à adapter selon les groupes) :
 - o Analyser les conséquences du choix d'un itinéraire technique sur la performance économique, l'environnement et l'acceptabilité sociale.
 - o Comparer plusieurs stratégies de gestion de l'eau sur une exploitation ou dans un territoire.
 - o Diagnostiquer les performances d'un système d'élevage et proposer des pistes d'évolution.

- o Étudier les conditions de mise en œuvre d'une pratique agroécologique (couverts, rotation, réduction des intrants) dans un contexte donné.
- Grille de conception proposée :
 - o Situation professionnelle / territoriale : description du contexte, des acteurs, des contraintes.
 - o Capacités visées : professionnelles et transversales (observer, analyser, proposer des hypothèses, comparer des solutions, justifier un choix).
 - o Ressources mobilisées/mobilisables : connaissances, savoir-faire, outils, données, partenariats.
 - o Déroulé pour les apprenants : étapes clés, travail individuel / collectif, production attendue.
 - o Évaluation par capacité : (qualité du diagnostic, pertinence des hypothèses, argumentation, capacité à ajuster), modalités (observation, production, oral, autoévaluation).

Restitution rapide en plénière (10–15 min intégrées dans le bloc) : chaque groupe présente sa situation en insistant sur :

- La capacité principale travaillée.
- Le lien avec les enjeux d'EPA3.
- Les modalités d'évaluation capacitaire envisagées.

5. Synthèse et engagement collectif (16 h 30 – 17 h 00, 30 min)

Objectifs :

- Revenir sur les points-clés de la demi-journée.
- Traduire la formation en pistes d'expérimentation concrètes pour chaque établissement.

Déroulé suggéré :

- Synthèse animée par le formateur :
 - o Liens entre EPA3 et approche capacitaire.
 - o Conditions de réussite : situations complexes et contextualisées, pluridisciplinarité, travail en équipe, évaluation centrée sur la capacité à agir.
 - o Leviers pour intégrer cette démarche dans les parcours de formation et dans le projet d'établissement (volet « Produire autrement », volet éducatif).
- Temps d'engagement par établissement :
 - o Chaque équipe note 1–2 pistes d'expérimentation à engager dans les 3–6 mois, par exemple :
 - Conception d'une ou plusieurs nouvelles situations d'apprentissage.
 - Révision d'une séquence existante pour la recentrer sur des capacités.
 - Création d'une grille d'évaluation par capacité partagée.
 - Conception de grille d'évaluation par descripteur de niveau pour une ou plusieurs capacités visées par la situation d'apprentissage
 - Mise en place d'un projet pluridisciplinaire articulant exploitation agricole/atelier technologique et référentiels.
- Présentation rapide des ressources disponibles (documents d'accompagnement de l'enseignement agricole, formation continue, réseaux d'échanges entre EPLEFPA).

Matériel et supports recommandés

- Diaporama de cadrage (enjeux « produire autrement », approche capacitaire, évaluation) ou capsule video DGER.
- Extraits de référentiels de diplômes professionnels (ou référentiels connus des participants).

- Fiche ressource « repères pour l'évaluation capacitaire » (critères, modalités, exemples : TUTAC, Cap'Eval).

Articulation avec le projet d'établissement

Pour renforcer l'impact de cette demi-journée, il est recommandé de :

- Relier les expérimentations issues de la formation au volet transitions environnementale et climatique et au volet éducatif du projet d'établissement.
- Prévoir un temps de restitution en équipe.
- Utiliser les temps de formation continue ultérieurs pour approfondir l'évaluation capacitaire, la progressivité des capacités dans les parcours, et la coordination entre disciplines et composantes de l'EPLEFPA.

3 L'inclusion

3-1 Enjeux de cette thématique et ce qu'elle recouvre

L'inclusion constitue un des principes essentiels de l'enseignement agricole. Elle vise à permettre à chaque apprenant, quels que soient sa situation personnelle, son origine, ses besoins particuliers ou ses éventuelles difficultés, d'accéder à la formation, de participer à la vie de l'établissement et de construire son parcours scolaire, professionnel et citoyen dans les meilleures conditions.

L'inclusion ne se limite pas à l'accueil des apprenants au sein d'un établissement. Elle suppose d'adapter l'environnement, les supports, les méthodes pédagogiques et les modalités d'accompagnement afin de prendre en compte la diversité des profils. Il s'agit de garantir à chacun l'accessibilité du cadre de vie et des apprentissages, tout en favorisant l'égalité des chances et la réussite de tous.

Cette démarche concerne notamment les apprenants en situation de handicap, mais également ceux qui présentent des troubles des apprentissages, des problèmes de santé, des difficultés sociales ou scolaires, ou encore des besoins éducatifs particuliers. Elle s'inscrit plus largement dans une politique de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité, de la diversité et de la participation de chacun à la vie collective.

Dans l'enseignement agricole, l'inclusion revêt une importance particulière en raison de la diversité des formations et des situations pédagogiques proposées. Les apprenants sont amenés à suivre des enseignements en salle, à participer à des travaux pratiques, à intervenir sur les exploitations agricoles ou dans les ateliers technologiques, à effectuer des stages et à préparer leur insertion professionnelle. Les adaptations doivent donc être pensées en fonction des besoins de chaque apprenant, mais également des exigences et des conditions concrètes d'exercice du métier préparé.

La mise en œuvre de l'inclusion repose sur plusieurs principes. Elle implique d'accueillir chaque apprenant avec bienveillance et sans discrimination, d'identifier ses besoins et ses ressources, de rendre accessibles les locaux, les équipements, les supports et les savoirs, ainsi que d'adapter les situations d'apprentissage et les modalités d'évaluation. Elle suppose également de favoriser la participation à la vie de l'établissement, de prévenir les ruptures de parcours et d'accompagner l'insertion professionnelle.

L'inclusion doit être prise en compte dès l'orientation et l'entrée en formation. Les adaptations nécessaires doivent être anticipées et construites en tenant compte de la situation de l'apprenant, de son projet et des caractéristiques de la formation envisagée. Selon les besoins identifiés, différents dispositifs peuvent être mobilisés, tels que le projet personnalisé de scolarisation, le plan d'accompagnement personnalisé ou le projet d'accueil individualisé. Une aide humaine, du matériel pédagogique adapté ou des aménagements d'examens peuvent également être proposés lorsque la situation le justifie.

La réussite de l'inclusion repose sur la mobilisation de l'ensemble de la communauté éducative. La direction, les équipes pédagogiques, les personnels d'éducation, les professionnels de santé et du secteur social, les accompagnants, les familles, les maîtres de stage et les partenaires extérieurs doivent agir de manière coordonnée. Cette coopération permet de mieux comprendre les besoins de l'apprenant, d'assurer la continuité de son accompagnement et de construire des réponses adaptées.

Les personnels doivent être en mesure d'observer les difficultés rencontrées, de différencier leurs pratiques, de proposer des supports variés et de favoriser progressivement l'autonomie de l'apprenant. L'objectif n'est pas de réduire les exigences de la formation, mais de permettre à chacun d'atteindre les objectifs fixés grâce à des modalités pédagogiques et organisationnelles adaptées. Le réseau national Inclusion contribue à cette dynamique en mettant à disposition des

ressources et en accompagnant les établissements dans l'accueil et le suivi des apprenants ayant des besoins éducatifs particuliers.

L'inclusion constitue également une démarche éducative et citoyenne. Elle permet à l'ensemble des apprenants d'apprendre à vivre et à travailler ensemble, à reconnaître la diversité des parcours et des aptitudes et à lutter contre les préjugés. Elle contribue ainsi à la construction d'un climat scolaire fondé sur le respect, la solidarité, l'entraide et la confiance.

Les projets collectifs, les activités socioculturelles, les travaux pratiques et les expériences professionnelles peuvent être utilisés pour développer la coopération, la responsabilisation et la participation de tous. L'inclusion devient alors une expression concrète des valeurs de la République, notamment de l'égalité, de la fraternité et de la lutte contre toutes les formes de discrimination.

Ainsi, l'enseignement agricole poursuit un double objectif : garantir à chaque apprenant l'accès aux savoirs, aux compétences et aux qualifications, tout en favorisant son inclusion sociale, scolaire et professionnelle. Il s'agit de construire un cadre accessible, bienveillant et exigeant, dans lequel chacun puisse apprendre, progresser, développer ses capacités et trouver sa place dans la société comme dans le monde professionnel.

3-2 Les attendus de la formation

La formation sur l'inclusion dans l'enseignement agricole doit permettre à chaque professionnel de mieux comprendre la diversité des publics accueillis au sein des établissements. Les apprenants peuvent en effet présenter des profils, des parcours scolaires, sociaux, culturels et personnels très variés, ainsi que des besoins spécifiques liés à une situation de handicap, à des difficultés d'apprentissage, à des troubles de santé, à une situation sociale particulière ou encore à une maîtrise inégale de la langue. Cette diversité constitue une richesse pour l'établissement, mais elle peut également nécessiter une adaptation des pratiques pédagogiques, éducatives et organisationnelles.

Dans ce contexte, la formation doit aider les professionnels à dépasser une approche centrée uniquement sur les difficultés individuelles. Il s'agit de comprendre que les obstacles rencontrés par un apprenant peuvent aussi être liés à l'environnement de formation, aux supports utilisés, aux modalités d'enseignement, aux conditions d'accueil ou encore à l'organisation des activités. Une démarche inclusive consiste donc à agir sur ces différents paramètres afin de permettre à chacun d'accéder aux apprentissages, de participer pleinement à la vie de l'établissement et de développer ses compétences.

La formation doit également permettre aux personnels d'acquérir des repères communs sur les principes de l'inclusion et sur les responsabilités de chacun. Elle doit favoriser une meilleure connaissance des besoins éducatifs particuliers, des dispositifs d'accompagnement existants et des ressources mobilisables au sein de l'établissement ou auprès de partenaires extérieurs. Les professionnels doivent pouvoir identifier les situations nécessitant une attention particulière, repérer les obstacles à la réussite et construire des réponses adaptées, en lien avec l'apprenant, sa famille ou ses représentants légaux et les différents acteurs concernés.

L'inclusion dans l'enseignement agricole concerne l'ensemble des temps et des espaces de formation. Elle doit être prise en compte dans les cours, les travaux pratiques, les activités en exploitation agricole, les sorties pédagogiques, les stages et les périodes en entreprise. La formation doit ainsi conduire les professionnels à réfléchir à l'accessibilité des consignes, des outils, des équipements, des espaces et des modalités d'évaluation. Elle doit également les aider à anticiper les difficultés et à proposer des aménagements permettant aux apprenants de s'engager dans les activités, de progresser et de gagner en autonomie.

Au-delà des adaptations techniques ou pédagogiques, la formation doit contribuer à faire évoluer les postures professionnelles. Elle doit promouvoir une relation éducative fondée sur l'écoute, le respect, la confiance et la valorisation des compétences de chaque apprenant. Il s'agit de lutter contre les représentations, les préjugés et les phénomènes de stigmatisation qui peuvent fragiliser les parcours. Chaque professionnel doit pouvoir participer à la création d'un climat sécurisant, favorable aux apprentissages et à la participation de tous.

Enfin, la formation doit encourager le travail collectif. La réussite d'une démarche inclusive repose sur la coopération entre les enseignants, les formateurs, les personnels d'éducation, les équipes de direction, les personnels de santé et d'accompagnement, les maîtres de stage, les familles et les partenaires spécialisés. Elle doit permettre de partager les observations, de coordonner les actions et d'assurer une continuité dans l'accompagnement des apprenants.

Ainsi, la formation sur l'inclusion ne doit pas être envisagée comme une réponse ponctuelle à certaines situations. Elle doit permettre d'inscrire durablement l'accessibilité, la participation et la réussite de tous au cœur du fonctionnement des établissements d'enseignement agricole. L'objectif est que chaque professionnel puisse contribuer, dans son champ de responsabilité, à un environnement de formation capable de prendre en compte les singularités de chacun tout en donnant à tous les mêmes possibilités d'apprendre, de progresser et de construire son projet personnel et professionnel.

La formation ne doit donc pas se limiter à l'acquisition de connaissances théoriques. Elle doit permettre aux personnels d'analyser des situations concrètes rencontrées dans les établissements agricoles, de partager leurs expériences, d'expérimenter des outils et de construire des réponses directement transférables dans leurs pratiques professionnelles.

À l'issue de la formation, les personnels pourront disposer des clés leur permettant progressivement de repérer les besoins d'un apprenant, d'identifier les adaptations possibles, de mettre en œuvre des pratiques pédagogiques inclusives et de contribuer à un accompagnement coordonné, en lien avec l'ensemble des acteurs concernés. L'objectif est de faire de l'inclusion une dimension intégrée au fonctionnement quotidien de l'établissement et non une réponse ponctuelle réservée à certaines situations.

Proposition indicative de déroulé

Objectifs de la demi-journée

- Clarifier les principes et les enjeux de l'inclusion dans l'enseignement agricole (accès, participation, réussite, insertion).
- Outiller les personnels pour repérer les besoins des apprenants, identifier les obstacles liés à l'environnement de formation et concevoir des adaptations pédagogiques, éducatives et organisationnelles.
- Travailler sur des situations concrètes (cours, TP, exploitation, stages) pour rendre accessibles les consignes, les outils, les équipements, les espaces et les modalités d'évaluation.
- Engager une dynamique collective d'établissement pour inscrire durablement l'inclusion dans le fonctionnement quotidien et le climat scolaire.

Public, durée et modalités

- Public : équipe pluri-catégorielle (enseignants, responsables d'exploitation et d'atelier, CPE, assistants d'éducation et AESH, infirmier·ère, direction, maîtres de stage si possible).
- Durée : 3 h 30 à 4 h (ex. 13 h 30 – 17 h 00 avec pause).

Modalités : présentiel, en établissement ; groupes de 15 participants pour favoriser le travail collectif.

Déroulé type (exemple 13 h 30 – 17 h 00)

1. Accueil et mise en route (13 h 30 – 13 h 45, 15 min)

- Tour de table rapide : fonction, établissement, une situation vécue en lien avec l'inclusion (en 1 phrase).
- Présentation des objectifs, du fil rouge et des règles de travail (écoute, respect, confidentialité, focus sur le concret et le transférable).

2. Apport théorique cadrant : principes, périmètre et responsabilités (13 h 45 – 14 h 30, 45 min)

Objectifs de ce temps :

- Installer un cadre de référence commun sur l'inclusion dans l'enseignement agricole :
 - o Finalités : accès à la formation, participation pleine et entière à la vie de l'établissement, construction du parcours scolaire, professionnel et citoyen.
 - o Publics concernés : apprenants, troubles des apprentissages, problèmes de santé, difficultés sociales ou scolaires, besoins éducatifs particuliers, maîtrise inégale de la langue, etc.
 - o Principes : bienveillance, non-discrimination, accessibilité (locaux, équipements, supports, savoirs), adaptation des situations d'apprentissage et de l'évaluation, prévention des ruptures de parcours, accompagnement vers l'insertion.
 - o Ne pas avoir une approche centrée sur la personne et ses potentielles difficultés, mais avoir une approche décentrée de l'individu en incluant l'environnement et le collectif de travail.
- Situer les responsabilités de chacun et l'importance de la coopération (direction, équipes pédagogiques et éducatives, santé/social, accompagnants, familles, maîtres de stage, partenaires).

Contenu suggéré (exposé interactif court + questions) :

- Travail collectif sur la typologie des besoins éducatifs particuliers et exemples d'obstacles rencontrés en enseignement agricole (salle, TP, exploitation, stages).
- Principes d'adaptation sans abaissement des exigences : différenciation, supports variés, progressivité, valorisation des compétences, favorisation de l'autonomie.
- Lien entre inclusion, valeurs de la République (égalité, fraternité, lutte contre les discriminations) et climat scolaire.

Support possible : diaporama synthétique + fiche mémo « repères inclusion : dispositifs, acteurs, ressources » distribuée aux participants.

3. Atelier 1 – Analyse de situations inclusives : besoins, obstacles et leviers (14 h 30 – 15 h 15, 45 min)

Objectifs :

- Apprendre à analyser une situation concrète sous l'angle de l'inclusion.
- Identifier les besoins de l'apprenant, les obstacles liés à l'environnement de formation et les leviers d'adaptation.

Déroulé :

- Constitution de groupes mixtes (enseignants, personnels éducatifs, IDE, exploitation/atelier).
- Distribution de 2–3 études de cas inspirées de situations réelles en enseignement agricole, par exemple :
 - o Un apprenant en situation de handicap moteur suit une formation avec TP et stages en exploitation ; difficultés d'accès à certains espaces et équipements.
 - o Un apprenant avec troubles des apprentissages (dys-) rencontre des difficultés pour comprendre les consignes écrites, organiser son travail en TP et réussir les évaluations.
 - o Un apprenant en grande difficulté sociale et scolaire, avec maîtrise inégale de la langue, peine à s'orienter, à comprendre les attendus et à trouver sa place dans le groupe.
- Pour chaque cas, les groupes remplissent une grille simple :
 - o Quels sont les besoins identifiés (scolaires, sociaux, sanitaires, psychologiques, linguistiques, etc.) ?
 - o Quels obstacles relèvent de l'environnement de formation (consignes, supports, équipements, espaces, organisation, évaluation, stage) ?
 - o Quelles adaptations possibles (pédagogiques, éducatives, organisationnelles) sans abaisser les exigences de la formation ?
 - o Quels acteurs mobiliser (équipe, famille, santé/social, réseau Inclusion, partenaires, maître de stage) et quels dispositifs activer (PPS, PAP, PAI, aménagements, aide humaine, matériel) ?

Restitution courte en plénière (10–15 min intégrées dans le bloc) : chaque groupe présente 1 situation, les obstacles identifiés et les pistes d'adaptation ; l'animateur met en lien avec les principes de l'inclusion et les ressources disponibles.

Pause (15 h 15 – 15 h 30, 15 min)

4. Atelier 2 – Concevoir des pratiques et des outils inclusifs transférables (15 h 30 – 16 h 30, 60 min)

Objectifs :

- Co-concevoir des adaptations concrètes et transférables dans les pratiques quotidiennes (cours, TP, exploitation, stages, évaluation).

- Faire évoluer les postures professionnelles vers plus d'écoute, de confiance et de valorisation des compétences.

Déroulé :

- Maintien des groupes ou regroupement par types de situations (cours/TP, exploitation, stages).
- Consigne : à partir d'une situation réelle de l'établissement, produire un guide comprenant :
 - o 2–3 adaptations pédagogiques (ex. : reformulation orale des consignes, supports visuels, décomposition des tâches, temps supplémentaire, tutorat entre pairs, alternance de modalités de travail).
 - o 1–2 adaptations organisationnelles ou matérielles (ex. : réorganisation des espaces de TP, accès à certains équipements, utilisation de matériel adapté, aménagement des déplacements en exploitation).
 - o 1 modalité d'évaluation adaptée (ex. : diversification des supports d'évaluation, oralisation, utilisation de grilles critériées, valorisation de la démarche et des progrès, autoévaluation guidée).
 - o 1 action pour favoriser la participation et le climat scolaire (ex. : rôle responsabilisant dans le groupe, projet collectif incluant tous les apprenants, travail sur les représentations et les préjugés).
- Grille de production proposée :
 - o Contexte : formation, lieu (salle, TP, exploitation, stage), profil(s) d'apprenant(s).
 - o Besoins identifiés et obstacles principaux.
 - o Adaptations retenues (pédagogiques, organisationnelles, évaluation).
 - o Acteurs impliqués et ressources mobilisées.
 - o Conditions de réussite et indicateurs de suivi (participation, progression, autonomie, climat de classe).

Restitution rapide en plénière (10–15 min intégrées dans le bloc) : chaque groupe présente son « kit d'adaptations » en insistant sur :

- La transférabilité à d'autres situations ou formations.
- Les effets attendus sur la participation, la réussite et le climat scolaire.

5. Synthèse et engagement collectif (16 h 30 – 17 h 00, 30 min)

Objectifs :

- Revenir sur les points-clés de la demi-journée.
- Traduire la formation en actions concrètes pour inscrire durablement l'inclusion dans le fonctionnement de l'établissement.

Déroulé suggéré :

- Synthèse animée par le-formateur:
 - o Principes essentiels de l'inclusion : accessibilité, participation, réussite, insertion sociale et professionnelle ; agir sur l'environnement et pas seulement sur l'individu.
 - o Postures professionnelles : écoute, respect, confiance, valorisation des compétences, lutte contre les préjugés et la stigmatisation.
 - o Importance du travail collectif et de la coordination entre tous les acteurs (équipe, familles, santé/social, réseau Inclusion, maîtres de stage, partenaires).
- Temps d'engagement par établissement ou par bassin :
 - o Chaque équipe note 1–2 actions à engager dans les 3–6 mois, par exemple :
 - Révision d'une séquence ou d'un module pour le rendre plus inclusif (consignes, supports, évaluation).
 - Mise en place d'un outil partagé de repérage des besoins et de suivi des adaptations.

- Organisation d'un temps de concertation pluri-catégoriel sur l'inclusion (enseignants, éducatifs, santé/social, exploitation/atelier).
- Action de sensibilisation auprès des apprenants et des familles sur l'inclusion et la lutte contre les discriminations.
- o Identification, si possible, d'un référent « inclusion » pour assurer le lien avec la direction, le réseau national Inclusion et les partenaires, et pour mutualiser les pratiques au sein de l'établissement ou du bassin.
- Présentation rapide des ressources disponibles (guides et outils du réseau national Inclusion, ressources ministérielles, parcours de formation continue, appuis locaux).

Matériel et supports recommandés

- Diaporama de cadrage (principes de l'inclusion, dispositifs, acteurs, ressources).
- Études de cas adaptées au contexte de l'enseignement agricole.
- Grilles d'analyse de situations inclusives et de conception d'adaptations.
- Fiche ressource « inclusion : dispositifs, acteurs, ressources et contacts » (réseau national Inclusion, référents handicap, services sociaux et de santé, partenaires locaux).

Articulation avec la politique d'établissement

Pour renforcer l'impact de cette demi-journée, il est conseillé de :

- Inscrire les actions issues de la formation dans le projet d'établissement, notamment les volets relatifs à l'accompagnement, au climat scolaire et à la lutte contre les discriminations.
- Prévoir un temps de restitution en équipe (conseil pédagogique, conseil de vie lycéenne, comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté, réunion d'équipe pluri-catégorielle).
- Utiliser les temps de formation continue ultérieurs pour approfondir des points spécifiques (troubles des apprentissages, handicap, allophonie, lien avec les maîtres de stage et les entreprises, évaluation inclusive).