

à copier

/GB

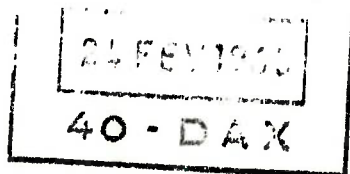
C/10

envoyé à chaque FPA  
le 1/2/68

RAPPORT DE LA SESSION  
"INFORMATION"

DU PREMIER STAGE DE FORMATION D'INGENIEURS  
DES TRAVAUX AGRICOLES  
A LA PEDAGOGIE DES ADULTES

DIJON 11 au 18 janvier 1968



Du 11 au 18 janvier 1968 s'est tenue à DIJON, dans les locaux de l'Ecole Nationale Supérieure des Sciences Agronomiques Appliquées la première session d'un stage de formation à la Pédagogie des Adultes.

Cette première session avait pour objet d'informer les 30 participants de leur rôle futur en matière de formation professionnelle destinée aux agriculteurs.

Ces trente participants étaient des Ingénieurs des Travaux Agricoles désignés par les Ingénieurs Généraux d'Agronomie, à raison de deux en moyenne par région d'agronomie.

On en trouvera la liste en annexe I de ce rapport.

Cette session d'information sera suivie d'une session de formation à la pédagogie des adultes.

Cette seconde session, d'une durée de douze jours se déroulera également à Dijon.

Elle aura lieu, pour une quinzaine des participants à la première session, du 29 janvier au 9 février 1968. Les quinze autres Ingénieurs des Travaux recevront la même formation pendant la seconde quinzaine du mois de février 1968.

Le responsable de ce stage désigné par Monsieur le Chef du Service de l'Enseignement, était M. AMIET, Ingénieur en Chef du Corps Autonome de l'Agriculture.

Ce document n'est en aucune manière un compte-rendu analytique du déroulement de la session. On trouvera le calendrier de celle-ci en annexe II à ce rapport.

Sa lecture suppose connues les informations données aux participants sur ce qui est attendu d'eux en matière de formation professionnelle des adultes.

Par contre, il nous est apparu essentiel de transcrire ici les rapports des sous-groupes ayant approfondi certains problèmes, en n'y apportant que de très légères retouches de forme et en facilitant la lecture par la rédaction de petits paragraphes de transition.

L'ensemble des participants de cette session a en effet perçu très vite que, dans le cadre tracé par le Ministère de l'Agriculture pour la formation des agriculteurs au niveau des brevets professionnels adultes, une grande souplesse avait été ménagée tant pour permettre des adaptations au plan régional que pour ne pas figer des principes, des structures, des moyens que l'expérience révélerait inadaptes ou insuffisants.

Comprenant donc que l'avis de chacun des futurs responsables, avis autorisé par une compétence technique et une pratique des contacts humains indéniables était implicitement sollicité, le groupe a travaillé à l'approfondissement des données fournies, suggérant au passage des précisions et des aménagements.

Ces suggestions, ceci est à noter, ne constituent pas pour l'essentiel des contraintes qui risqueraient de refermer l'affaire sur elle-même. Elles permettent seulement de préciser certaines données au niveau des principes et de l'action dans la situation actuelle.

Le mérite en revient aux participants qui ont compris qu'ils pouvaient retrouver dans l'affaire un rôle à leur mesure.

A partir des données fournies par Monsieur le Directeur Général de l'Enseignement et des Affaires Professionnelles et Sociales Monsieur le Chef du Service de l'Enseignement et quelques uns de ses collaborateurs, la constitution de petits groupes de réflexion a été proposée et retenue comme méthode de travail afin de permettre un examen détaillé de certains aspects.

.../

Ces groupes, au nombre de quatre, ont travaillé chacun deux thèmes, au cours de deux demi journées réservées à cet effet.

Les quatre groupes ont été, chaque fois, réunis ensuite en séance plénière pour entendre les conclusions des rapporteurs et afin d'ouvrir plus largement encore le débat.

Huit thèmes majeurs ont ainsi été débattus puis ont fait l'objet dans la matinée du 17 janvier de la rédaction de petits rapports regroupés ci-dessous dans un ordre logique à savoir :

- valorisation du Brevet Professionnel Agricole
- Ensemble des éléments à réunir en vue de la mise en place des Centres de Formation Professionnelle et de Promotion Agricoles
- Moyens à mettre en oeuvre pour le fonctionnement d'un C.F.P.P.A.
- Choix, recrutement et formation des formateurs
- Information, publicité, recrutement
- Age d'admission, sélection
- Préorientation, préformation
- Eventail des spécialisations.

Rapport du sous-groupe I :

"VALORISATION DU BREVET PROFESSIONNEL AGRICOLE".

La formation professionnelle et la promotion agricole des adultes sont sanctionnées normalement par la délivrance du Brevet Professionnel Agricole ; il semble donc souhaitable d'attacher à ce diplôme un certain nombre d'avantages susceptibles d'intéresser au maximum les futurs stagiaires.

Compte tenu de notre connaissance du milieu agricole, il nous apparait que les différentes catégories de stagiaires auxquelles nous nous adresserons

- exploitants
- salariés
- aide familiaux

aurent des motivations différentes.

La valorisation du Brevet Professionnel agricole devrait donc être conçue en fonction de ces motivations.

1 - Etude des motivations :

a) des exploitants

Ils recherchent essentiellement :

- dans certains cas limités : le diplôme
- une formation personnelle plus spécialisée
- une adaptation progressive à des cycles plus longs et plus larges débouchant sur une formation permanente
- des avantages matériels.

b) des salariés

Recherche d'une qualification en vue d'une promotion

c) des aides familiaux

Ils se rattachent à l'une ou l'autre des deux catégories précédentes selon leur orientation.

2 - Etude de moyens de valorisation du Brevet Professionnel Agricole :

a) pour les exploitants

Ils devraient consister essentiellement en avantages à apporter sur les plans :

- du financement de l'installation : prêts, subventions, priorité, dans les aides ;

.../

- de l'attribution de prêts d'équipement :
  - augmentation des durées
  - diminution des taux
  - élévation des plafonds
- de l'attribution d'aides supplémentaires dans le cas de migrations rurales ;
- de la possibilité de bénéficier de priorités dans le cadre de l'aménagement des structures des exploitations agricoles ;
- des priorités dans la possibilité de reconversion dans des emplois du secteur para-agricole, public ou semi-public ;

b) pour les salariés

Ils devraient consister en :

- l'ouverture de conventions collectives
- la priorité d'accès aux emplois du secteur para-agricole public ou semi-public.

Le Brevet Professionnel Agricole (adolescent et adulte) est la sanction d'une véritable formation professionnelle spécialisée du cycle I.

Les avantages correspondants devraient donc être précisés par des textes définissant les modalités d'application.

---

Le lieu d'implantation des futurs C.F.P.P.A. n'est pas indifférent. Des réunions de travail, regroupant des responsables de l'administration et des professionnels ont déjà eu lieu à l'échelon régional pour déterminer ces implantations.

Cependant, et dans tous les cas, il semble nécessaire de procéder méthodiquement en vue de définir l'ensemble des caractéristiques de la future clientèle du Centre.

Rapport du sous-groupe II

"ENSEMBLE DES ELEMENTS A REUNIR EN VUE DE LA MISE EN PLACE DES C.F.P.P.A."

---

Refusant de répondre à des attentes inconnues, nous pensons qu'une enquête sous forme "d'étude de marché" devrait être entreprise préalablement à l'implantation de tout Centre de Formation Professionnelle pour adultes.

.../

Certains C.F.P.P.A. étant d'ores et déjà implantés, il nous semble malgré tout que cette enquête ne sera pas inutile, car peut être expliquera-t-elle les difficultés de recrutement.

Il est indispensable que cette enquête soit réalisée en collaboration avec la profession. Aussi faut-il mettre en préalable la constitution du Conseil de Centre, ce dernier étant assimilé à un "groupe de pouvoir".

Enquête proprement dite :

Moyens : établissement d'un fichier des personnes susceptibles d'être intéressées par notre action dans la zone du C.F.P.P.A. (sources : mutualité, syndicalisme, mairies etc ...).

A partir de ce fichier, un échantillonnage aussi représentatif que possible des personnes ainsi répertoriées, sera établi, en vue de l'enquête proprement dite.

Cette enquête sera basée sur un questionnaire réalisé à partir d'un travail de groupe des chefs de Centre, lors d'un prochain stage. Ce questionnaire devra permettre de répondre aux questions suivantes :

- à qui s'adresse cette formation professionnelle ?
- en vue de quoi ?
- où ?
- quand ?
- comment ?
- par qui ?

Cette enquête, réalisée et dépouillée par le Chef de Centre et ses collaborateurs, sera présentée au Conseil de Centre pour déterminer ses décisions en vue de la mise en oeuvre du recrutement et de l'organisation du Centre (choix de la spécialisation, découpage des programmes ...).

Les résultats de cette enquête viendront en complément des renseignements obtenus à partir d'échanges de points de vue et d'informations avec les responsables de la profession, les enseignants, les amicales d'anciens élèves, etc ... (cf ci-dessous rapport du sous-groupe V).

La réalisation de cette enquête, le travail de prospection et l'organisation du Centre supposent la réunion de tous les moyens indispensables (crédits, matériel, personnel) : cf ci-dessous le rapport du sous groupe III.

Elle exige, par ailleurs, la disponibilité du Chef de Centre et de son personnel vis-à-vis du Directeur de l'Etablissement d'enseignement agricole de rattachement, et non une simple annexion.

Cette liberté d'action ne pourrait-elle pas être fixée assez rapidement par un texte ?

il est bien entendu que de telles enquêtes ont parfois été réalisées par les responsables des Foyers de Progrès agricoles et qu'elles n'auront souvent qu'à être complétées dans l'optique nouvelle de la Formation Professionnelle.

-----

La détermination des moyens à réunir pour assurer un fonctionnement optimum des Centres est une préoccupation normale de leurs futurs responsables.

L'inventaire de ces moyens a été dressé par le sous-groupe III.

Rapport du sous-groupe III :

"MOYENS A METTRE EN OEUVRE POUR LE FONCTIONNEMENT D'UN C.F.P.P.A."

-----

Il convient de ne pas renouveler l'erreur commise pour certains Foyers de Progrès Agricoles qui, faute de moyens en bâtiments, équipements et personnels, n'ont pas été en mesure d'assurer convenablement leur mission.

Les différents moyens à mettre en oeuvre intéressent :

- le personnel
- les locaux
- l'équipement
- les moyens financiers de fonctionnement
- les aménagements extérieurs

1. le personnel

La formation des adultes fait appel à des méthodes exigeant du personnel qualifié.

1.1. Le personnel de formation doit comprendre :

- un ingénieur des travaux agricoles, directeur, chargé des tâches de coordination, d'animation et participant à la formation ;
- un ingénieur des travaux agricoles, collaborateur du précédent ;
- deux conseillers agricoles.

La formation de ce personnel sera évoquée ci-dessous (cf. rapport du sous-groupe IV).

Ce personnel permanent sera secondé par des formateurs à temps partiel, en fonction des besoins.

.../



1.2. Le personnel de service :

- une secrétaire à temps plein
- une femme de ménage
- un homme chargé de l'entretien et de la surveillance.

Dans le cas où le C.F.P.P.A. ne serait pas rattaché à un établissement d'enseignement, il conviendrait de prévoir en outre :

- un cuisinier
- un aide-cuisinier

2. Les locaux :

Leur conception doit être guidée par un certain nombre d'impératifs parmi lesquels :

- une adaptation aux spécialités choisies pouvant amener des modifications du plan type ;
- la recherche d'une certaine polyvalence permettant une reconversion éventuelle.

Dans le cas où le C.F.P.P.A. sera isolé, les locaux doivent comprendre :

- une salle de réunion de 120 places, obscurcissable et bien insonorisée. La disposition en amphithéâtre n'est en aucun cas à retenir, car elle ne permet pas une bonne souplesse d'utilisation.
- trois salles de travaux de groupes de 25 places : un laboratoire, une salle de sciences, selon options.
- un équipement de détente et de loisirs, en sous-sol ;
- des ateliers dont les dimensions et les aménagements seront fonction des options choisies ;
- l'hébergement se fera à l'aide de :
  - 40 chambres individuelles équipées chacune d'un lavabo ;
  - 5 chambres de 4 personnes ;
  - l'équipement sanitaire correspondant ;
  - un vestiaire et lave-bottes.

Lorsque le C.F.P.P.A. est isolé, il doit comporter un restaurant et une cuisine. Dans le cas où il est rattaché à un établissement d'enseignement, ces services seront communs.

- des services administratifs :

L'expérience montre que l'occupation d'un même bureau par plusieurs personnes n'est pas souhaitable ; d'où la nécessité de disposer de :

- un bureau de direction
- un bureau de secrétariat
- trois bureaux pour les formateurs permanents
- un bureau à la disposition des membres du Conseil de Centre (Président, D.D.A. ...)
- une salle d'archives et de reproduction de documents.

- des logements

- un pavillon comprenant
  - un appartement pour le chef de centre (type F5)
  - un appartement pour son collaborateur
- un logement de service (type F4)

3. Les équipements matériels

Chaque spécialisation suppose un équipement adapté ; dans tous les cas, une voiture de service s'impose, ainsi qu'un car de 25 places. Pour mémoire : matériel audio-visuel et autres moyens pédagogiques, matériel administratif (machines à écrire, à calculer, à reproduire les documents etc ...)

4. Les moyens financiers :

UNE telle formation nécessite d'importants crédits de fonctionnement :

- des indemnités au personnel vacataire, permettant de faire appel à des spécialistes, ainsi qu'aux exploitants qui accepteront de recevoir les stagiaires en applications.
- des frais de déplacement, qui devront permettre de faire face aux impératifs de recrutement, de contrôle du travail, des stagiaires etc ...)

5. Les aménagements extérieurs :

Il est souhaitable de prévoir des dégagements extérieurs comprenant :

- des espaces verts
- un terrain de sport
- un parking.

---

Les moyens matériels ne sont cependant pas les seuls gages de la réussite de l'entreprise ; les formateurs devront être associés à la vie professionnelle de leur région, ce qui favoriserait l'efficacité et le rayonnement du centre.

Ceci implique que le personnel chargé de la formation soit choisi en fonction de réelles compétences humaines et techniques et formé ou plus exactement perfectionné particulièrement dans le domaine de la pédagogie des adultes.

Rapport du sous-groupe IV :

**"CHOIX, RECRUTEMENT ET FORMATION DES FORMATEURS"**

L'opportunité de la création d'un centre étant établie, sa réussite dépend des moyens mis en oeuvre et principalement de la valeur de l'équipe chargée de le faire fonctionner.

1°) Le personnel permanent :

Cette équipe devrait comprendre (cf rapport du sous-groupe VI ci-dessus) au minimum :

- un I.T.A. responsable, agent de conception  
Il doit pouvoir :

- dominer les problèmes dans leurs grandes lignes
- coordonner et animer l'équipe
- participer à la formation de base

- un I.T.A. (collaborateur du précédent) spécialisé, ayant pour mission :

- de seconder l'I.T.A. responsable dans ses tâches
- de le remplacer le cas échéant
- de participer activement à la formation, en particulier dans sa spécialité.

- un conseiller agricole, praticien choisi dans la spécialité et chargé des travaux pratiques ;

- un conseiller agricole polyvalent, chargé d'assister les stagiaires dans leurs diverses activités.

Le choix de ce personnel doit être fait avec le plus grand soin de façon à constituer une équipe valable. Le recrutement doit être effectué parmi les candidats ayant subi une formation correspondant à la spécialité du Centre et ayant réellement la vocation de formateurs. Il est indispensable de prévoir des stages de formation pédagogique pour toute l'équipe, ainsi que des recyclages techniques.

Raisons du choix de deux I.T.A. :

Le responsable du Centre risquant d'être submergé de tâches administratives ne pourra se consacrer autant qu'il le faudrait à la formation des stagiaires ce qui constitue pourtant l'essentiel de sa mission. L'affectation d'un second I.T.A. au Centre, pallierait cet inconvénient.

La présence simultanée de deux I.T.A. dans un même Centre permettra de former de nouveaux chefs de Centres, assurant ainsi une continuité d'action, limitant les conséquences de remplacements éventuels et préparant les créations futures.

.../

2°) Le personnel vacataire :

Personnel disponible :

- professionnels exploitants, qui apporteront aux stagiaires des témoignages concrets ;
- techniciens de la profession
  - des Chambres d'agriculture
  - Crédit Agricole
  - de la Mutualité
  - de la Coopération, etc ...
- techniciens fonctionnaires
  - ingénieurs d'agronomie
  - professeurs
  - I?TA
  - Instituteurs
  - Conseillers agricoles
  - Personnel de l'I.N.R.A.
  - Personnel de la Protection des Végétaux, etc ...

Choix du personnel vacataire :

Il devra être effectué par le responsable du Centre, en accord avec le Conseil de Centre, et parmi les spécialistes les plus compétents, capables de s'adapter à cette formation.

Le souci permanent du Chef de Centre sera de constituer une équipe unie, la plus cohérente possible, et la mieux adaptée aux besoins des stagiaires.

Il est évident que du personnel vacataire de valeur ne sera intéressé à l'affaire que dans la mesure où une rétribution décente de ses services pourra être obtenue.

L'ensemble des moyens étant réunis pour permettre le démarrage de l'affaire, il importe d'assurer une information aussi large que possible, par la publicité, en vue du recrutement des futurs stagiaires, ceci pouvant d'ailleurs se dérouler simultanément avec certaines des opérations étudiées dans les rapports précédents.

Rapport du sous-groupe V

"INFORMATION - PUBLICITE - RECRUTEMENT"

La formation professionnelle des adultes étant une action nouvelle dans le monde agricole, il importe avant tout de la faire connaître d'où la nécessité d'informer par tous les moyens les agriculteurs de la région où se situe le Centre.

.../

L'information

1°) Informé qui ?

Une information générale sera donnée :

- aux responsables de l'administration (à l'échelon régional et départemental)

Préfets  
D.D.A.  
Inspection des lois sociales en agriculture  
D.S.V.  
Education nationale  
Ministère du travail etc ...

- aux responsables de la profession (à l'échelon régional et départemental)

aux Chambres régionales d'agriculture  
aux Chambres départementales d'agriculture  
aux F.D.S.E.A.  
aux C.D.J.A.  
aux caisses mutualistes  
aux C.R.C.A.M.  
aux coopératives  
aux chambres des métiers  
aux maisons d'élevage  
aux centres de gestion, etc ...

- aux responsables de l'administration (à l'échelon local)

I.T.A.  
Instituteurs agricoles etc ...

- aux responsables de la profession (à l'échelon local)

C.V.A.  
C.E.T.A.  
C.I.V.A.M.  
Syndicats

2°) Informé qui ?

Cette information doit être faite à l'échelon régional par :

- les chefs de service de l'administration
- les chefs de service de la profession.

Elle doit être faite à l'échelon local par :

- le Conseil de Centre
- l'I.T.A. directeur et ses collaborateurs

3°) Informé où ?

- au C.F.P.P.A. (réunion, visites)
- au siège social de différents organismes de base
- à domicile (cas isolé)

.../

4°) INformer quand ?

- L'information générale doit être immédiate (rôle de la région et du Préfet)

- L'information aura un caractère spécifique, au plan local ; elle sera faite lorsque le Centre aura été créé (et avec la participation du Conseil de Centre).

5°) Informer comment ?

Par la publicité.

La publicité

La publicité sera faite sous le contrôle de l'I.T.A. et avec l'accord du Conseil de Centre.

Cette publicité utilisera le maximum de moyens parmi :

- |                           |   |                        |
|---------------------------|---|------------------------|
| - la télévision régionale | } | publicité de masse     |
| - la radio                |   |                        |
| - la presse               |   |                        |
| - les affiches et tracts  |   |                        |
| - les réunions            |   | publicité de groupe    |
| - les lettres             | } | publicité individuelle |
| - les contacts personnels |   |                        |

Le recrutement

La responsabilité en incombera au Conseil de Centre.

L'exécution en sera confiée à l'I.T.A. directeur et à ses collaborateurs.

Les inscriptions seront faites directement au Centre, sur proposition des divers organismes. Les inscriptions directes (cas des isolés) seront également admises.

Les limites géographiques du recrutement seront :

- celles de la région, initialement
- dans le cas de création d'autres centres, ultérieurement, et en fonction des différentes spécialisations abordées, un nouveau découpage pourra être envisagé, après consultation des responsables.

.../

Rapport du sous-groupe VI

"AGE D'ADMISSION - SELECTION"

Age d'admission :

Le groupe propose que l'âge d'admission soit fixé à 18 ans.

En effet, les différentes statistiques qui nous ont été communiquées démontrent que dans des situations semblables - plus de 60 % de la participation étaient assurés par des stagiaires âgés de 18 à 23 ans. Il ne nous est pas possible de priver, à priori, les C.F.P.P.A. de ces importantes possibilités de recrutement.

D'autre part, il apparait :

- que l'on puisse, à cet âge, disposer d'une expérience professionnelle suffisante ;
- que les jeunes ruraux possèdent une maturité assez grande tout en gardant assez de souplesse pour être réceptifs ;
- que la situation d'aide familial soit plutôt un état généralement mal supporté (conflit de génération) et que dans ce cas la formation professionnelle du jeune de 18 ans en lui donnant un véritable métier, est un facteur de libération de l'individu ;
- que la possession de ce métier lui permette de s'installer dès après le service militaire.

Nous admettons le risque de voir certains jeunes agriculteurs négliger la formation professionnelle des adolescents au profit d'une formation professionnelle qui pourrait leur paraître à priori plus accessible.

Sélection

Le groupe estime qu'une référence à un niveau d'examen, quel qu'il soit, ne peut être retenue. Ce qui compte, c'est l'aptitude au métier.

Quelques connaissances générales sont cependant indispensables.

Il faut accepter tout le monde à un stage préalable au cours duquel pourra s'effectuer l'orientation vers une préformation parallèle et intégrée.

Le groupe estime que le jury d'admission et d'orientation doit être le même que celui de fin de stage, de façon à ce que chacun des membres se sente responsable de la formation de chaque stagiaire.

.../

Composition du jury : émanation du Conseil de centre, de l'équipe de formateurs, des employeurs, des anciens élèves, des syndicats de salariés.

-----

Comme le sous-groupe VI l'a proposé, et ainsi que rapporté ci-dessus, "il faut accepter tout le monde à un stage préalable au cours duquel pourra s'effectuer l'orientation vers une préformation parallèle et intégrée".

Il a paru nécessaire d'approfondir ces notions de préorientation et préformation, qui ont fait l'objet des travaux du sous-groupe VII.

#### Rapport du sous-groupe VII

"PREORIENTATION - PREFORMATION".

-----

#### Préorientation :

Le public appelé à venir dans nos centres est composé :

- d'exploitants agricoles
- d'aides familiaux
- d'ouvriers agricoles

Il peut y avoir des problèmes de préorientation surtout pour les aides familiaux et les salariés agricoles.

Certains d'entre eux risquent alors d'être enclavés dans une formation qui ne correspond pas à leurs aptitudes.

#### Solutions proposées :

Ceux-ci doivent pouvoir être informés des solutions convenant à leur situation. Le responsable du Centre pourra informer ces stagiaires dans la mesure où :

- il possèdera une connaissance approfondie de la situation familiale et sociale de ces stagiaires ;
- il aura une connaissance approfondie du milieu ;
- il disposera d'informations sur les possibilités d'orientations dans d'autres secteurs professionnels.

- Centre de préorientation (type TINTENIAC) ;
- Documentation pouvant être mise à la disposition des stagiaires ;
- Information orale.

#### Liaisons nécessaires :

.../



Cette information sera d'autant plus efficace qu'elle s'effectuera en liaison avec des services spécialisés dans ces problèmes :

- . A.D.A.S.E.A.
- . Centres d'orientation professionnelle
- . Services du B.U.S.
- . Centres de F.P.A. du Ministère du Travail.

Préformation :

Nous pensons que l'entrée en C.F.P.P.A. ne doit pas comporter de sélection préalable (cf rapport du sous-groupe VI).

Cette situation risque d'amener dans les Centres une certaine hétérogénéité des niveaux de formation.

Ces différences de niveaux pourraient se manifester en particulier par :

- de faibles moyens d'expression
- quelques lacunes en sciences exactes.

Elles pourraient se caractériser par des formes d'esprit différentes (abstrait - concret).

Solutions proposées :

Dans un souci d'efficacité, et afin d'éviter une ségrégation dans les groupes de stagiaires, nous pensons que la préformation doit être intégrée à la formation technique.

Cependant, certaines grosses insuffisances pourront être rattrapées par une formation facultative dispensée parallèlement.

Moyens de préformation :

- Moyens pédagogiques :

. Amélioration des moyens d'expression ; elle sera obtenue notamment par l'utilisation des travaux de groupe, rapports de visite, prise de notes ...

. Amélioration de la culture générale obtenue à partir de l'actualité (utilisation de revues de presse, journaux, revues techniques)

. Amélioration de la formation générale : utilisation de méthodes actives allant du connu à l'inconnu à partir du concret.

- Moyens matériels :

- . Mise à la disposition des stagiaires de document d'information ;
- . Utilisation de panneaux d'affichage ;
- . Support éventuel d'émissions télévisées ;
- . Matériel audio-visuel.

Remarque : les cours par correspondance ne paraissent pas être adaptés à la préformation, ces documents étant rarement conçus pour le niveau des stagiaires. D'autre part, ils ne mettent pas en oeuvre l'efficacité reconnue des méthodes actives mais pourraient être un outil valable dans la mesure où nous servirions de relais.

En tout état de cause, l'esprit d'équipe du groupe de formateurs conditionnera en grande partie la réussite de cette formule de préformation intégrée.

-----

Un certain nombre de spécialisations ont déjà été prévues, en formation d'adultes, au niveau du Brevet Professionnel. D'autres sont en cours de préparation. Il a paru opportun aux participants du stage de faire un tour d'horizon de celles-ci et de suggérer la mise à l'étude de quelques spécialisations pouvant présenter un intérêt.

Rapport du sous-groupe VIII :

"EVENTAIL DES SPECIALISATIONS".

-----

1 - Spécialisations prévues par le Ministère (\*)

- Horticulture

- productions florales
- jardins et espaces verts
- productions fruitières
- pépinières d'ornement et fruitières

- Apiculture

- Elevage

- espèce bovine - espèce porcine
- espèce bovine
- espèce porcine
- espèce ovine

- Agriculture - élevage

(\*) au cours de la séance de clôture du stage, le 18 janvier 1968, M. DUPRE DE POMAREDE, chef du 9e bureau au Service de l'Enseignement du Ministère de l'Agriculture, a bien précisé qu'il s'agissait d'une liste de Brevets Professionnels pour adultes présentée le 19 décembre 1967 au Conseil Supérieur de l'Enseignement, de la Formation Professionnelle et de la Promotion Sociale en Agriculture.

Cette liste n'est donc, en aucune manière limitative.

.../

- Vigne et vin
  - vigneron
  - (aide) caviste (suppression du mot "aide" trop péjoratif)
- Economie familiale et agricole

2 - Brevets professionnels en préparation

- productions légumières
- productions grainières
- champignonnistes
- options féminines (secrétariat d'organisations agricoles)
- options forestières (deux en préparation)
- option cynégétique.

3 - Projets de Brevets Professionnels spécialisés

Ces propositions n'entraînent pas dans notre esprit l'idée que les spécialités soient obligatoirement confiées aux seuls C.F.P.P.A. mais puissent être éventuellement assurées par d'autres organismes (haras, office des forêts, office des pêches etc ...).

Brevets professionnels proposés	Observations
A - <u>Chefs d'exploitation</u> (gestion, économie, responsabilité sociale)	
B - <u>Productions végétales</u>	
1. productions végétales	à caractère régional
2. protection des végétaux	à caractère entreprise
3. conditionnement des fruits et légumes (normalisation, stockage vente)	insuffisamment développé en IBP horticulture
4. Expert en vins	ne fait pas double emploi avec BP vigne et vin (**)
5. Serristes	spécialisation suffisamment importante pour un BP unique
C - <u>Productions animales</u>	
1. productions bovines	} nettement régionalisées
- option lait	
- option viande	} pour salariés
2. laiterie - fromagerie	
3. petits élevages	} problématique, en égard aux cadres industriels
- aviculture (reproduction, chair, ponte)	
- cuniculiculture	
- palmipèdes	
- gibier d'élevage	
- animaux à fourrure	} à caractère national

.../

4. conchyliculture  
    ostréiculture  
    mytiliculture

} localisé aux bassins de production

5. pisciculture

6. productions caprines

D - Machinisme agricole

1. tractoriste  
2. conducteurs de machines  
   agricoles

} purement agricole et distinct de  
l'enseignement technique général

(\*\*) - comprenant l'évocation de notions de géographie viticole,  
d'oenologie, de législation et surtout d'initiation à  
la dégustation des vins.

s'adressant à des producteurs, des salariés et des cavistes,  
des négociants et des courtiers.

débouchant sur la formation de personnes réellement qualifiées  
susceptibles de participer plus efficacement :

- à la sélection des vins au niveau des appellations
- aux divers concours régionaux et nationaux
- à l'orientation de la production en fonction des besoins
- à mieux faire apprécier le vin auprès du consommateur.

ANNEXE ILISTE DES INGENIEURS DES TRAVAUX AGRICOLES  
AYANT PARTICIPE A LA SESSION "INFORMATION"  
DU STAGE DE FORMATION A LA PEDAGOGIE DES ADULTES  
DIJON - 11 au 18 janvier 1968

<u>Régions d'Agronomie</u>	<u>Participants</u>	<u>Affectation actuelle</u>
1 - LORRAINE-ALSACE	MATHIEU Hubert LECLERC Jean	CFPPA de NEUFCHATEAU CFPPA de LUNEVILLE
2 - NORD-PICARDIE Région Parisienne	LAGACHE Maurice DARAS Bernard	CFPPA de LE QUESNOY CFPPA de RIBEMONT-sur-ANCRE
3 - HAUTE et BASSE NORMANDIE	DEUSS Cyrille	COURNAY-en-BRAY
4 - CHAMPAGNE-ARDENNES	MIGEOT Claude	CFPPA de VOUZIERES
5 - BOURGOGNE-FRANCHE COMTE	PERRODIN Michel LOUSTE Claude LASSAGNE Henri	Collège agricole de LONS-le- SAUNIER CFPPA de CHAMPIGNELLES CFPPA de QUETIGNY
6 - CENTRE	FLISSEAU Michel	Lycée agricole de CHATEAUROUX
7 - BRETAGNE	LE POUL René LE LUYER GIOT Louis	CFPPA de PONTIVY CFPPA de MORLAIX CFPPA de HENNEBONT
8 - LOIRE-OCEAN	SIRVENTE Gabriel HENRY Pascal GADAIS Michel	CFPPA de SEGRE CFPPA de d'ECOMMOY CFPPA de CHALLANS
9 - POITOU-CHARENTES	GIRARD Jacques	CFPPA de BRESSUIRE
10 - AUVERGNE-LIMOUSIN	COLLADANT Michel BARTHELEMY Roger	CFPPA d'AHUN Ecole d'Agriculture d'Hiver de MARMILHAT
11 - AQUITAINE	SEGUREL Raymond BESANCON Henri	CFPPA de VILLENEUVE-sur-LOT CFPPA de BERGERAC
12 - MIDI-PYRENEES	CHIELLE Gaston BERGE Constant NEGRE Celestin	CFPPA d'AUTERIVE CFPPA de PAMIERS CFPPA de MOISSAC

.../

13 - LANGUEDOC	AZEMAR Paul MIQUEL Henri	CFPPA de PEZENAS CFPPA de RIVESALTES
14 - PROVENCE-COTE d'AZUR	ROUVIER Jean VACHE Gabriel	FPA du CHAMPSAUR CFPPA de BRIGNOLLES
15 - RHONE-ALPES	DUROUCHOUX Edouard LORENTZ André	CFPPA de la COTE-St-ANDRE CFPPA d'ECULLY

ANNEXE II

PROGRAMME DE LA SESSION "INFORMATION"  
DU STAGE DE FORMATION A LA PEDAGOGIE DES  
ADULTES

DIJON - 11 au 18 janvier 1968

- 11 janvier - 15 h Ouverture du stage par M. le Directeur Général de l'Enseignement agricole et des Affaires Professionnelles et Sociales.
- 12 janvier - 8 h 30 Exposé de M. DUPRE DE POMAREDE, Chef du 9e Bureau au Service de l'Enseignement sur la politique de formation professionnelle et de promotion sociale en agriculture.  
11 h Exposé de M. MOATI Adjoint à M. le Chef du Service de l'Enseignement sur "les Brevets Professionnels adultes".  
14 h 45 Exposé de M. DUPRE DE POMAREDE sur les procédures d'application (les conventions en particulier).
- 13 janvier - matinée : travaux de groupes et réunion plénière sous la présidence de M. MOATI.
- 15 janvier - Exposés de M. SCHWARTZ, Directeur de l'Institut National de Formation des adultes.
- 16 janvier - matinée : travaux de groupes  
après-midi : réunion plénière sur les travaux de groupes sous la présidence de M. AMIET Directeur du stage.
- 17 janvier - matinée : mise en forme des rapports des groupes de travail  
après-midi : réunion plénière en vue de la mise en forme du programme de la session pédagogique proprement dite, sous la présidence de M. AMIET, Directeur du stage.
- 18 janvier - matinée : lecture des rapports des groupes de travail, lecture des suggestions et réponse aux questions posées par le groupe sous la présidence de M. MAURON Chef du Service de l'Enseignement.

NOTA : Au cours des journées des 16 et 17 janvier se sont déroulés parallèlement au programme ci-dessus, des entretiens individuels de chaque stagiaire avec l'une ou l'autre de deux psychologues de l'Association Française pour l'Accroissement de la Productivité, Mesdames GUEROULT et SALMONA.