



# Accompagnement de la mise en œuvre de la rénovation du Bac Pro CPH Ateliers



Sessions à destination des personnels de direction –  
Octobre 2018

# 3 temps dans l'atelier

- 1- Identification des difficultés et leviers pour la mise en œuvre de la rénovation du diplôme
- 2- Présentation de ressources mobilisables
- 3- Pistes pour la construction de scénarios de mise en œuvre de la rénovation adaptés à l'établissement et à son contexte

# Identification des difficultés et leviers pour la mise en œuvre de la rénovation

# Réflexion collective

- Réflexion par petits groupes (15 mn) :
  - identifier les difficultés et les leviers pour la mise en œuvre de la rénovation
  - selon 3 axes: respect du cadre réglementaire, sens de la rénovation, travail collectif



- Mise en commun (15 mn): 1 groupe rapporte puis les autres groupes complètent → 3 diapos correspondant aux 3 axes proposés

*Les diapositives suivantes reprennent les réflexions ayant émergé dans les 2 groupes de travail.*

# Le respect du cadre réglementaire

(éléments de réflexion des groupes)

## • Difficultés

- Nombreuses heures nécessaires pour la préparation aux épreuves et l'évaluation
- Place du BEPA et sa reconnaissance par la profession
- Groupes d'apprentis et scolaires avec rythmes différents / mener projet école-entreprise
- Grilles horaires
- Capacités à acquérir en mobilisant la pluridisciplinarité
- Part de l'autonomie des élèves / sécurité

## • Leviers

- Cadre réglementaire légitime la rénovation
- Missions des enseignants et collaboration de l'équipe au complet pour préparer les Epreuves terminales
- EIE
- Entraînement par les épreuves orales du BEPA
- Stages en entreprise minimum 3 sem dans une même entreprise
- Viviers d'entreprises en Apprentissage pour le projet
- Double section CPH/TCVPJ: équipes plus larges, appui sur les exploitations; approche commerce
- Souplesse dans l'organisation des emplois du temps

# Le sens de la rénovation

(éléments de réflexion des groupes)

## • Difficultés

- Appropriation du changement de niveau d'exigence du Bac Pro rénové par les équipes, les apprenants, les familles
- Place de l'économie (pas de CCF spécifique)
- Place de la reconnaissance des végétaux; attentes de la profession (mais variable selon les secteurs de l'Horti)
- Composition des classes, hétérogénéité des élèves; Manque de place dans les classes de diplômes niveau V pour un public en réinsertion
- Appropriation des élèves / nouvelle façon de les former
- Exigences du référentiel en terme d'autonomie; Mise en situation de l'élève
- Mise en œuvre du chantier école,

## • Leviers

- Redorer, revaloriser le diplôme CPH
- Bac pro = ouvrier hautement qualifié
- Poids de la profession et de la communication autour du secteur horticulture (notamment institutionnelle)
- E6 sur le chantier et non plus l'entreprise
- Projet école entreprise permet de mettre l'exploitation au cœur du projet; approche concrète, mise sur le terrain des apprenants
- Construction des chantiers école avec l'exploitation
- Économie pilote et partout présente dans l'atteinte des capacités
- Pluri et projet école-entreprise comme éléments de formation à part entière
- Intervention possible de professionnels
- Former à la démarche : identification/connaissance/Reconnaissance
- Mobilisation d'outils de reconnaissance des végétaux/ contextualisation en situation professionnelle

# Le travail collectif

(éléments de réflexion des groupes)

## • Difficultés

- Adaptation des équipes aux nouvelles pratiques professionnelles
- Petits effectifs des promotions
- Place de la pluridisciplinarité
- Mise en place et organisation du Projet école entreprise
- Travail collaboratif entre enseignants, directeurs exploitation, temps d'échanges, questions de posture des uns et des autres
- Travail avec les professionnels, concurrences, diversité des discours selon les filières; dualité à gérer entre travail en interne et externe à l'établissement

## • Leviers

- Appropriation du Référentiel professionnel par l'équipe, par les apprenants
- Opportunité de lecture commune du référentiel; méthodologie d'analyse croisée du référentiel
- Changement de posture de l'enseignant, expérimentation, prise de risque, travail coopératif
- Relations école- entreprises:
- Formations en milieu professionnel, sources de données (retours des situations professionnelles,...) sur exploitation, stages,... exploités collectivement
- Travail entre STH, STE et SESG pour l'évaluation et donc la formation
- Mobilisation du directeur d'exploitation et espaces - temps de collaboration avec les enseignants

# Présentation des ressources mobilisables

# Différents types de ressources

- Référencement des documents mobilisables pour la mise en œuvre de la rénovation
- Evaluation par capacités
- Cap'Eval
- RESAPE

# Pistes pour la construction de scénarios de mise en œuvre de la rénovation adaptés à l'établissement et à son contexte

# Réflexion collective – échanges de pratiques

Travail en 4 ou 5 groupes (avec regroupement par types de publics: scolaires, alternance et apprentis) (30 mn)

- Choix d'un obstacle à surmonter
  - Réflexion selon la grille d'analyse fournie
- Envisager des pistes d'action

Mise en commun et discussion (45 mn)

# Pistes d'action (cf grille d'analyse)

<b>Obstacle repéré - Exemple traité :</b>				
	Difficultés / problèmes que cela soulève	Points d'appui / ressources	Piste d'action et sa place dans le scénario	Remarques complémentaires
-réglementaires				
-socio-humains				
-organisationnels				

# Exemples d'obstacles identifiés

- Appropriation du sens de la rénovation par tous
- Lecture commune du référentiel de diplôme
- Construction commune des évaluations certificatives
- Mise en œuvre de l'évaluation par capacités pour la certification et la formation
- Mobilisation des PFMP + chantiers écoles/projets école-entreprise
- Mobilisation des maitres de stages et d'apprentissage

# Présentation des réflexions des groupes de travail en ateliers

Obstacle repéré - Exemple traité : <b>Lecture commune du référentiel</b>				
	Difficultés / problèmes que cela soulève	Points d'appui / ressources	Piste d'action et sa place dans le scénario	Remarques complémentaires
-réglementaires	Identification de nouveaux objectifs du métier en lien avec capacités Intégration du nouveau contenu	Référentiel diplôme dont réf professionnel et fiches de compétences	Travail par capacité et repérage des objets communs à plusieurs enseignants Temps forts dans l'année (pluri) Mixer les équipes techniques et enseignement général	(Documents d'accompagnement: non réglementaires mais appui pour l'enseignement)
-socio-humains	Rien ne change dans l'enseignement général Trouver sa place dans la rénovation et de la valeur de sa discipline	Réf de certification	Rôle de l'enseignant dans la capacité à atteindre → Identification de temps de pluri associant les compétences (économie, STH, STE, enseignement général) par binôme ou trinôme	
-organisationnels	Temps de concertation et de rencontre		Temps de réunion prévu exploitation avec enseignants techniques	

Obstacle repéré - Exemple traité : <b>Appropriation commune du référentiel</b>				
	Difficultés / problèmes que cela soulève	Points d'appui / ressources	Piste d'action et sa place dans le scénario	Remarques complémentaires
-réglementaires	Évaluation par capacités		Engager les équipes à construire le CCF en 1 <sup>er</sup> avant l'enseignement (le cours)	
-socio-humains	Enseignants cherchant d'abord leur matière, comparant avec l'ancien référentiel	Référentiel métier Capacités visées par le diplôme	Réunion: commencer par lire le référentiel professionnel et mettre en lumière les apports de chacun avant de lire le référentiel de formation	Mettre en phase ce que chacun apporte à la capacité
-organisationnels			Progressions incluant la pluri et les activités professionnelles Rubans pédagogiques en lien avec le calendrier de productions de l'exploitation Créer souplesse dans l'emploi du temps	

Obstacle repéré - Exemple traité : **Chantier école –projet école entreprise 1**

	Difficultés / problèmes que cela soulève	Points d'appui / ressources	Piste d'action et sa place dans le scénario	Remarques complémentaires
-réglementaires	Durée 1 semaine ? 1h /semaine ? Dossier construit par l'élève et évaluation orale (CCF de E7)	Temps horaire global mais à organiser pour préparer au CCF	Organisation de souplesse sur le temps de formation (plage hebdo ou TP + heures associées en articulation avec le projet d'exploitation) Temps forts sur l'exploitation comme fil conducteur des apprentissages	
-socio-humains	Partage d'expérience entre acteurs de la formation Pb si changement d'équipe ou de responsable en cours de projet		Guide méthodologique et accompagnement du chantier école →	
-organisationnels	Cas des formations par alternance ?	Tableau stratégique de formation à construire incluant temps en entreprise et rôle de co-formateur du maître d'apprentissage		

Obstacle repéré - Exemple traité : **Chantier école –projet école entreprise 2**

	Difficultés / problèmes que cela soulève	Points d'appui / ressources	Piste d'action et sa place dans le scénario	Remarques complémentaires
-réglementaires	Partenariat avec les professionnels	Conventions à établir	Partir de la commande d'une entreprise horti (ou de restauration scolaire) avec un cahier des charges et mise en place par les élèves (par groupes) sur l'exploitation de l'établissement de la préparation à la livraison en passant par les coûts de production	
-socio-humains	Mise en place d'une équipe de suivi Sur un an ou temps plus court selon production mise en place		Enseignants SESG, STH, biologie-écologie	
-organisationnels		Planification importante envers le professionnel et sur l'exploitation		

Obstacle repéré - Exemple traité : <b>Chantier école –projet école entreprise 3</b>				
	Difficultés / problèmes que cela soulève	Points d'appui / ressources	Piste d'action et sa place dans le scénario	Remarques complémentaires
-réglementaires	Volume horaire Moyens humains Moyens financiers	Projet fil rouge de la formation Autonomie de l'établissement et mobilisation possible EIE Convention avec l'entreprise	Demande de professionnels ou exploitation de l'établissement Partenariats	Donner du sens à la formation
-socio-humains	Qui? Pilote? Lien avec le territoire? Chacun doit trouver sa place (équipe enseignante, salariés de l'exploitation)	Constitution d'une équipe Animation de l'équipe	Concertation Construction « ensemble »	Facteur d'employabilité
-organisationnels	Fil rouge ; calendrier Logistique si partenaire extérieur Contraintes emploi du temps Dispersion des projets et des personnels?	Temps d'échanges	Suivi du projet, de son avancée	

Obstacle repéré - Exemple traité : **Chantier école –projet école entreprise 4**

	Difficultés / problèmes que cela soulève	Points d'appui / ressources	Piste d'action et sa place dans le scénario	Remarques complémentaires
-réglementaires	PEE différent d'un suivi de culture			
-socio-humains	Disponibilité enseignants STP sciences et techniques professionnels	Au moins 2 enseignants Mobilisation chefs d'exploitation et salariés	Projet collaboratif Prendre en compte la culture d'établissement pour adaptée au mieux la fréquence et les planning des séquences	
-organisationnels	Semaine banalisée à éviter ainsi que 2h/semaine Financement	Sortir des productions classiques (plutôt culture innovante)	Plutôt organiser des journées banalisées Trouver une place sur l'exploitation de l'établissement pour le projet Plusieurs petits projets dans l'année, suivi par différents groupes	Projet réaliste et réalisable Projet itératif

