

Réussir autrement
l'exemple des MFR en France
(Rapport de mission sur la formation
en entreprise dans le secteur agricole)

**COMITÉ SECTORIEL
DE MAIN-D'OEUVRE DE
LA PRODUCTION AGRICOLE**

Réussir autrement
l'exemple des MFR en France
(Rapport de mission sur la formation
en entreprise dans le secteur agricole)

Comité sectoriel de main-d'oeuvre
de la production agricole

Mai 1997

(version finale)



Cette étude a été réalisée par le comité sectoriel de main-d'oeuvre de la production agricole grâce à la contribution financière de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (SQDM), de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et de l'Union des producteurs agricoles (UPA).

Recherche et rédaction :	Gaétane Fournier
Coordination :	Hélène Varvaressos
Traitement de texte et mise en page :	Lucie G.-Lavoie
Infographie :	Francine Larivée

Ce document peut être reproduit, en tout ou en partie, à la condition d'en mentionner la source.



Réussir autrement

l'exemple des MFR en France

Table des matières

1.	Présentation du rapport	5
2.	Les origines de la formation agricole en France	5
3.	Les 3 réseaux d'enseignement en France	6
4.	Le réseau des Maisons familiales rurales	7
5.	Situation des MFR dans le système d'enseignement français	8
6.	La « capacité professionnelle » et l'installation	13
7.	Le fonctionnement général d'une MFR	15
	7.1 l'association	15
	7.2 les instances décisionnelles	16
	7.3 le financement	17
	7.4 les relations avec le milieu	18
	7.5 l'organisation générale de l'alternance	19
8.	Comment se vit l'alternance?	26
	8.1 Les étudiants	26
	8.2 Les maîtres de stage	31
	8.3 les moniteurs	35
	8.4 les parents	38
9.	La pédagogie de l'alternance	39
10.	L'apprentissage	40
11.	Le séjour en France	51
12.	Les conclusions générales : les éléments transférables et les suites envisagées	58
13.	Les annexes	69

Liste des annexes

Annexe 1 :	Extraits du contrat entre le Comité sectoriel de main-d'oeuvre et la Direction vie syndicale de l'UPA	71
Annexe 2 :	Formation des moniteurs au Centre national pédagogique	77
Annexe 3 :	Exemple de règlement interne dans une MFR	83
Annexe 4 :	Exemples de conventions de stage	89
Annexe 5 :	Exemple de guide pour un maître de stage	97
Annexe 6 :	Exemple d'outil pour le stagiaire; le dossier d'exploitation	123
Annexe 7 :	Exemples de stages à divers niveaux de formation	143
Annexe 8 :	Exemple de guide pour la production d'un rapport de stage	155
Annexe 9 :	Exemples de cas concrets abordés en Bac pro	191
Annexe 10 :	Deux textes sur la pédagogie de l'alternance	195
Annexe 11 :	Les assurances	223
Annexe 12 :	Information supplémentaire sur le contingentement, l'établissement et sur les aides gouvernementales en agriculture ...	229
Annexe 13 :	Liste des programmes offerts dans la formule d'apprentissage dans les métiers agricoles ou ruraux	233

Réussir autrement

l'exemple des MFR en France

1. Présentation du rapport

J'ai l'honneur de présenter ce rapport de voyage d'étude réalisé entre le 20 et le 27 mars 1997 et intitulé « Réussir autrement, l'exemple des MFR en France » aux membres du Comité sectoriel de la main-d'oeuvre de la production agricole conformément au contrat intervenu entre le Comité et la Direction de la vie syndicale de la Confédération de l'UPA.

Je tiens à exprimer ma profonde gratitude aux membres du Comité ainsi qu'aux autorités de l'UPA pour la chance exceptionnelle qui m'a été donnée de me rendre en France pour rencontrer des gens et visiter des régions extraordinaires.

Je souhaite que les renseignements contenus dans ce rapport sauront répondre aux besoins du Comité et, surtout, contribuer à générer des suites concrètes et profitables à l'investissement consenti.

Je demeure à la disposition du Comité pour l'aider à la diffusion la plus large possible de ce rapport.

2. Les origines de la formation agricole en France¹

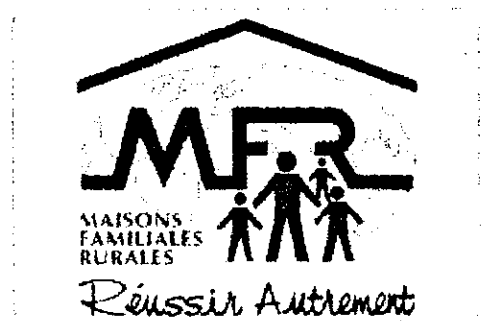
L'histoire de la formation agricole en France est assez courte pour un pays aussi vieux puis qu'on en retrouve des traces seulement qu'à partir de 1848. Pendant de longues décennies, la formation agricole a été réservée à une certaine élite destinée beaucoup plus à former des ingénieurs et des cadres pour diriger l'agriculture, que pour former des agriculteurs.

La véritable impulsion donnée à la formation agricole remonte à 1960 à la suite de l'adoption d'une loi qui instaurait tout un train de mesures pour moderniser l'agriculture française. Il y a eu alors la création d'un lycée agricole public par département. C'est véritablement à cette époque-là que les agriculteurs ont montré un intérêt grandissant vis-à-vis la formation, menant des revendications non seulement sur le plan budgétaire mais aussi sur une conception différente de la formation pour l'adapter au contexte particulier de la profession agricole.

¹ M. MÉHAIGNERIE ET H. CORRE. Téléconférence sur l'enseignement professionnel en France. Colloque sur la formation professionnelle en agriculture et en horticulture, UPA et IQRHH, février 1996.

Cependant, dès 1948, une initiative nouvelle prend naissance dans le sud-ouest de la France; la première maison familiale rurale (MFR) voit le jour.

Cette première Maison est née de l'initiative de quelques familles du Lot-et-Garonne qui décidèrent d'offrir à leurs enfants une formation adaptée à la vie rurale et organisèrent un cours professionnel par alternance. En 1937, les familles, réunies autour du projet, achètent une maison au chef-lieu du canton Lauzun. On voulait à la fois contrer le décrochage scolaire, l'exode des jeunes vers les milieux urbains, la déstructuration du milieu rural (Chartier, 1986) et répondre d'une autre façon aux besoins des jeunes qui se désintéressaient des structures d'éducation traditionnelle dans le domaine agricole. Pour ces bâtisseurs, l'évolution du monde rural passait par la formation des jeunes, formation qui devait répondre le plus possible aux besoins des jeunes et du milieu rural auquel il appartenait.



Depuis le 31 décembre 1984, la loi reconnaît l'autonomie des Maisons familiales, elle engage les associations à participer aux missions du service public : formation, animation et développement du milieu rural, coopération internationale.

3. Les 3 réseaux d'enseignement en France

L'appareil de d'enseignement français s'articule principalement autour de trois grands réseaux, soit le réseau public, le réseau catholique et le réseau des MFR.

a) Le réseau public :

Écoles communales, collèges, lycées, grandes écoles et universités, entièrement financés par le ministère de l'Éducation nationale. Dans le cas des écoles d'agriculture, le financement vient du ministère de l'Agriculture.

b) Le réseau catholique :

Écoles privées financées en partie par les parents et subventionnées par le ministère de l'Éducation nationale.

c) Le réseau des maisons familiales rurales :

Écoles privées financées en partie par les parents et subventionnées par le ministère de l'Agriculture. Les diplômes sont reconnus par les ministères de l'Agriculture et de l'Éducation nationale.

4. Le réseau des Maisons familiales rurales

4.1 Une formule qui essaime

Les Maisons familiales sont nées en 1937. Elles ont célébré à Amiens (18-19 avril 1997) un très grand anniversaire : 60 ans d'existence. À l'origine, des familles paysannes du sud-ouest de la France se sont regroupées pour répondre à leur désir d'offrir à leurs enfants une formation générale, sociale et professionnelle adaptée à leur condition de jeunes ruraux. Depuis, la formule des Maisons familiales rurales s'est rapidement répandue dans le monde.

Il existe près de 1 000 associations de MFR, implantées dans 30 pays, qui travaillent encore à la formation par alternance des jeunes et des adultes, au développement du milieu rural, dans un esprit de solidarité qui est resté attaché aux valeurs humaines et familiales.



En France seulement, il existe 520 Maisons familiales et Instituts ruraux répartis dans toutes les régions de France. Ces écoles forment chaque année plus de 30 000 jeunes.

Les Maisons familiales rurales ont augmenté leurs effectifs de 25 % depuis au cours des quatre dernières années en France. Cette croissance énorme a fait en sorte qu'on a dû refuser du monde ces dernières années.

Le rythme de croissance du réseau des MFR est actuellement freiné par la capacité de payer du ministère de l'Agriculture. De plus, si l'État laissait croître le réseau des MFR trop vite, on assisterait probablement à un déplacement de clientèle qui déstabiliserait plusieurs maisons d'enseignement du réseau public. Étant donné la sécurité d'emploi dont bénéficient les enseignants du réseau public, l'État risquerait de se retrouver avec un nombre important d'enseignants inactifs qu'il faudrait tout de même payer.



4.2 Des écoles gérées par le milieu

Aujourd'hui, comme à l'origine, chacune des MRF vit sous l'égide d'une *association de familles et de professionnels*² concernés par la formation des jeunes qui, ensemble, s'engagent dans un projet d'avenir et prennent en charge la gestion de la formation, à tous points de vue. L'histoire d'une Maison familiale rurale commence et se poursuit toujours par une rencontre d'hommes et de femmes qui s'interrogent sur l'avenir de leurs enfants et sur le développement de la petite région où ils vivent.

² En France, le terme de *professionnels* désigne les agriculteurs à l'inverse d'ici où l'on emploie cette expression pour désigner des agronomes et des conseillers agricoles.

4.3 Une pédagogie différente

Les MRF se distinguent également par une pédagogie de formation par alternance entre le milieu académique et le milieu de vie et de travail de l'apprenant. Cette pédagogie est structurée autour d'un projet d'apprentissage qui tient compte à la fois des intérêts personnels de l'apprenant et des réalités de son milieu. C'est une approche qui arrime la formation générale et professionnelle des jeunes avec le développement du milieu local.

Par la formation par alternance, on construit la théorie à partir de l'expérimentation : les cours utilisent des éléments du terrain alors que les stages utilisent des éléments théoriques.

Le stagiaire peut effectuer plusieurs stages de différents types, dans différentes entreprises. Ceci lui permet de vérifier ce qu'il aime et d'expérimenter différents milieux et situations de travail.

Dans son objectif de formation globale et de promotion des personnes, chaque Maison familiale rurale a pour souci de répondre aux besoins des jeunes. La formation se réalise en alternance entre les séjours dans le milieu de vie socio-professionnel et les séjours à la Maison familiale. Les jeunes se forment ainsi sur le terrain par un engagement en vraie grandeur dans des situations de travail auprès de parents et de maîtres de stage, puis dans la Maison familiale lors des sessions. Le rythme d'alternance est généralement de deux semaines sur le terrain et d'une semaine à la Maison familiale. Ce rythme varie en fonction de la nature des formations et de l'âge des élèves.

4.4 Un réseau diversifié

Le réseau des MFR de France, comprend plusieurs types d'établissements et de structures. Mentionnons les Instituts ruraux d'éducation et d'orientation (IREO) pour la formation de jeunes et d'adultes, des centres de formation technique agricole (CFTA), des Centres de formation d'apprentis (CFA), des Centres de promotion sociale (CPS), un Centre national pédagogique (CNP), une cinquantaine de Fédérations départementales des maisons familiales (FDMFR), une bonne vingtaine de Fédérations régionales des maisons familiales (FRMFR) et une Union nationale des MFR d'éducation et d'orientation (UMFREO) qui a pignon sur rue à Paris.



IREO de Lesneven

4.5 Des diplômes et un travail

Les Maisons familiales préparent aux diplômes officiels du ministère de l'Agriculture et de l'Éducation nationale : CAP, BEPA, BEP, BTA, Bac professionnel, BTS,... Par alternance, l'intégration de chaque jeune dans le monde du travail est déjà largement amorcée. Ceci explique le taux d'insertion professionnelle exceptionnel des anciens élèves.

4.6 Des formateurs qualifiés appelés moniteurs

Une équipe de moniteurs est responsable de l'animation des activités et de la gestion interne de la Maison familiale. Ces moniteurs sont qualifiés pour la mise en oeuvre des formations en alternance. Ils sont engagés par le conseil d'administration de l'Association avec qui ils travaillent en étroite liaison.

5. Situation des MFR dans le système d'enseignement français³

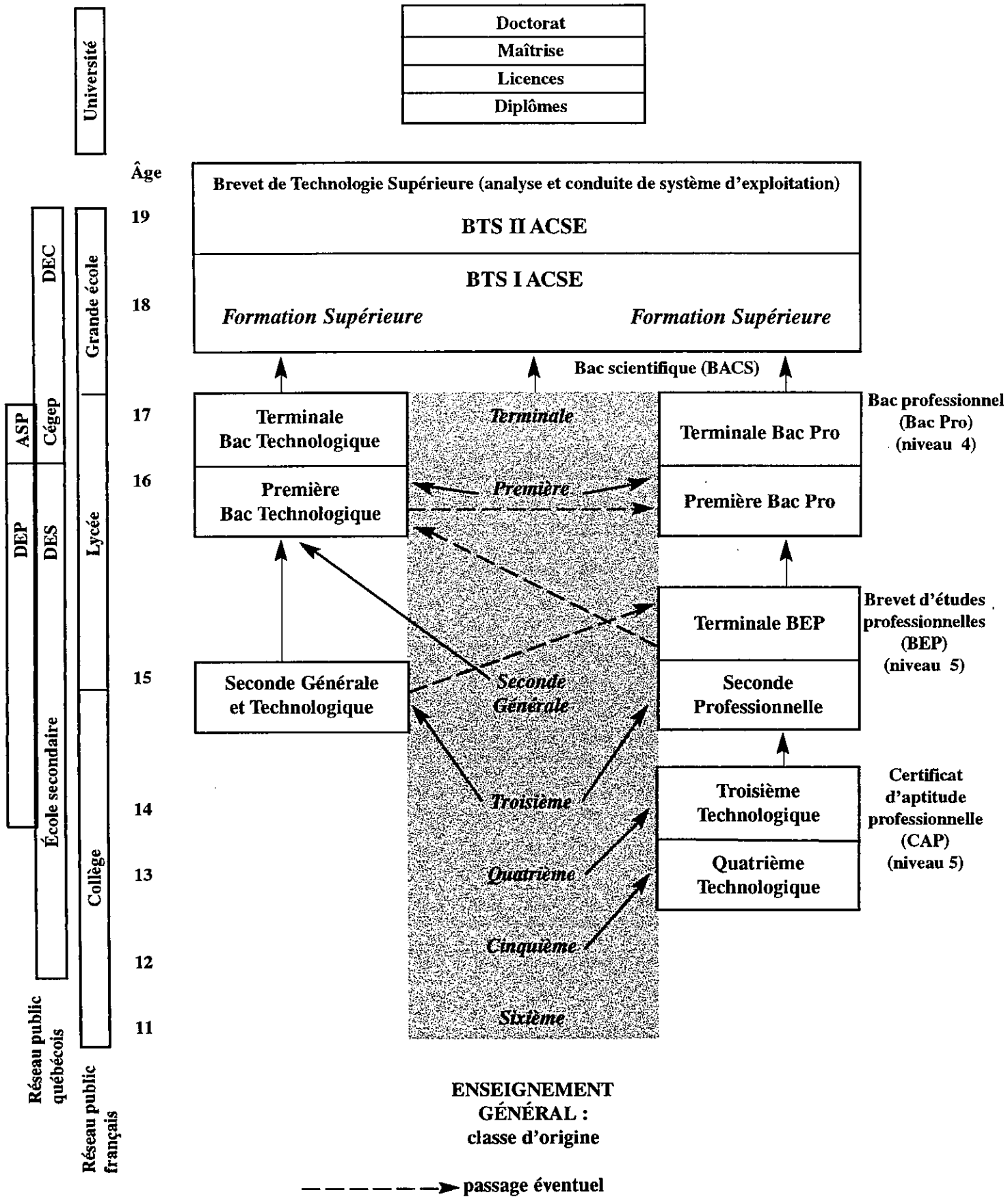
Les Maisons familiales rurales ont une mission triple : premièrement, former des professionnels (ce qui signifie en France, former des jeunes en vue de les établir en agriculture); deuxièmement, aider les jeunes à trouver un emploi hors agriculture lorsqu'il y a excédent de relève et, troisièmement, faire la promotion sociale, c'est-à-dire du perfectionnement (en d'autres mots, aider chacun à aller se chercher un diplôme supérieur à ce qu'il a déjà).

Dans le schéma ci-contre, la zone ombragée représente les différentes années de l'enseignement général. À droite de cette zone ombragée, les différents groupes de deux blocs représentent différents programmes de formation professionnelle tels qu'on les retrouve dans les MFR ou dans d'autres établissements de formation professionnelle, qui conduisent à divers diplômes (certificat, brevet et baccalauréat). L'étudiant qui décroche l'un de ces diplômes a toujours le choix, soit de sortir immédiatement sur le marché du travail ou de poursuivre ses études pour tenter de décrocher un diplôme supérieur.

À gauche de la zone ombragée sont représentés des étapes de la formation professionnelle qui ne conduisent qu'à un seul diplôme, soit le baccalauréat technologique qui conduit forcément à des études supérieures. Cependant, pour un jeune qui ne désirerait plus se rendre jusqu'à la formation supérieure, il existe des passerelles qui permettent de transférer dans la zone de droite du schéma.

³ M. MÉHAIGNERIE ET H. CORRE. Téléconférence sur l'enseignement professionnel en France. Colloque sur la formation professionnelle en agriculture et en horticulture, UPA et IQRHH, février 1996.

LA FORMATION AGRICOLE EN MFR DANS LE SYSTÈME FRANÇAIS



5.1 Présentation du dispositif général d'enseignement en France. (voir zone ombragée du schéma de la page 10)

Si nous décrivons sommairement le parcours d'un jeune à partir de la petite enfance, il passera, de 2 à 6 ans, à l'école maternelle, de 6 ans à 11 ans, il y a les 5 années de l'école élémentaire, de 11 ans à 15 ans, il y a les 4 années de collège, ensuite vient le lycée pour une période de trois ans et, par la suite, s'il poursuit sa formation, le jeune fréquentera l'université ou une grande école pour y recevoir un enseignement supérieur. Le baccalauréat scientifique (BacS) est une formation très générale visant à poursuivre des études supérieures longues.

5.2 La formation professionnelle agricole (voir zone de droite du schéma de la page 10)

La formation agricole, proprement dit, arrive en fin de troisième année du collège ou alors dès la fin de cinquième; ils entrent en quatrième technologique ou en quatrième préparatoire. Ceci les conduit donc à l'obtention d'un certificat d'aptitudes professionnelles agricoles (CAPA) qui peut être préparé en 1 ou 2 années. Cette formation est très pratique et pointue et elle conduit l'étudiant directement à l'insertion dans la vie professionnelle active. C'est donc une formation de niveau 5.

Également au niveau 5, il y a le brevet d'études professionnelles agricoles (BEPA) qui se prépare en deux années après la classe de 3^e. Il s'agit aussi d'une formation professionnelle qui est cependant moins pointue que le CAPA et qui peut déboucher sur l'insertion professionnelle ou à la poursuite d'études à un niveau supérieur.

Nous passons maintenant à un niveau supérieur qui est donc ce que l'on appelle le cycle court et qui comprend différents types de formation, soit une formation générale qui conduit à l'obtention d'un baccalauréat scientifique (Bac S), soit une formation qui conduit au baccalauréat technologique (Bac techno), soit une formation qui conduit au brevet de technicien agricole (BTA). Il y a également possibilité, depuis peu, de préparer un baccalauréat professionnel (Bac pro) qui vient se substituer au brevet de technicien agricole (BTA). Il s'agit donc d'une gamme de diplômes qui ont chacun leur spécificité.

5.3 La formation de technicien (voir zone de gauche du schéma de la page 10)

Le baccalauréat technologique (Bac techno) conduit à la préparation d'un brevet de technicien supérieur agricole (BTSA). Le brevet de technicien supérieur agricole (BTSA), qui sera désormais remplacé par le baccalauréat professionnel (Bac pro), conduit, pour sa part, à une insertion professionnelle directe mais il reste toujours la possibilité de poursuivre dans l'enseignement supérieur. Tout bloc correspond donc au niveau 4.

Si nous poursuivons maintenant un échelon plus haut dans l'enseignement agricole, nous avons des brevets de technicien supérieur agricole (BTSA) qui peuvent être préparés en deux années après un baccalauréat.

D'autre part, il y a la possibilité, après une formation plutôt scientifique que générale de faire des tests préparatoires aux grandes écoles qui vous mènent en une ou deux années à la préparation d'un concours qui donne accès aux grandes écoles de l'enseignement supérieur agronomique et vétérinaire. Actuellement, nous avons en France 30 grandes écoles qui débouchent sur des diplômes d'ingénieur ou de vétérinaire.

5.4 Les niveaux de formation

En France, il y a une nomenclature des formations qui vont des niveaux 1 à 6.

Le plus bas niveau, c'est-à-dire le 6, est le niveau des formations et des emplois qui n'exigent pas de formation particulière.

Le niveau 5 correspond au niveau de formation de l'ouvrier qualifié. C'est le premier niveau qui correspond à des formations conduisant au certificat d'aptitudes professionnelles agricoles, au brevet d'études professionnelles agricoles ou au brevet professionnel agricole.

Ensuite, il y a le niveau 4 qui est le niveau de l'ouvrier hautement qualifié, soit le niveau minimum fixé désormais pour les futurs agriculteurs. Ce niveau correspond au baccalauréat, au brevet de technicien agricole, au baccalauréat professionnel et au baccalauréat technologique.

Le niveau 3 correspond au premier niveau de l'enseignement supérieur, il s'agit donc de brevet de technicien supérieur agricole et, au-dessus, nous avons les niveaux 1 et 2 qui correspondent à des formations de type universitaire, donc de formation d'ingénieur.

5.5 Plusieurs chemins possibles

Ce qu'il faut relever dans la présentation de ce dispositif général, c'est que toutes ces formations peuvent se préparer par voie scolaire ou par voie de l'apprentissage⁴, donc un contrat de travail de type particulier entre un employeur et un jeune. C'est un enseignement qui autorise des modes très diversifiés de cursus.

5.6 Formation initiale et formation continue

Comme au Québec, on retrouve en France la formation pour les jeunes et l'éducation des adultes que l'on nomme, en France, la formation continue. Pour pouvoir être admis dans des programmes de formation continue comme le CCTAR, il faut avoir travaillé au moins un an. Cela implique une rupture avec le milieu scolaire pour au moins un an et avoir un vécu réel sur le terrain.

⁴ Ici, le terme apprentissage ne désigne pas le rôle général de l'apprenant dans le système enseignement-apprentissage où le formateur enseigne et l'étudiant apprend; l'apprentissage désigne ici le fait d'apprendre un métier en s'engageant par contrat dans une entreprise pour une période donnée. (Voir chapitre 10.)

5.7 Les métiers couverts par les MFR

De façon générale dans les MFR, 50 % des programmes de formation sont agricoles, 25 % des programmes préparent à des métiers directement liés à l'agriculture et 25 % préparent à d'autres métiers ruraux.



Il va sans dire que le projet éducatif et l'assortiment de programmes d'une maison familiale rurale prend la couleur de l'agriculture et du milieu rural qui l'entoure. Par exemple, dans le Finistère, l'agriculture se compose à 60 % de production laitière, 15 % de production maraîchère et 15 % de production porcine.



5,8 Une tendance à la décentralisation

Fait très inhabituel en France où tous s'accordent à dire que tout est très centralisé à Paris, on assiste actuellement à une certaine décentralisation dans l'administration des budgets de formation ainsi que dans la détermination des orientations. Le niveau de décentralisation choisi n'a pas été le département mais la région.

Il existe donc maintenant des CREA, c'est-à-dire des comités régionaux de formation agricole. Ces CREA sont des intermédiaires régionaux entre le niveau local et le niveau régional et ils agissent comme une courroie de transmission pour faire monter les pressions et les revendications du niveau local vers les instances nationales.

6. La « capacité professionnelle » et l'installation⁵

En France, pour qu'un jeune puisse avoir accès à l'aide financière accordée par l'État pour l'installation (établissement), il doit obligatoirement avoir atteint la « capacité professionnelle », c'est-à-dire avoir un diplôme reconnu et, en plus, faire un stage de longue durée en entreprise.

Cette notion a été introduite au début des années 70. Ces mesures avaient pour objectif de départ de garantir une



Jeune agricultrice à Carnac

⁵ M. MÉHAIGNERIE ET H. CORRE. Téléconférence sur l'enseignement professionnel en France. Colloque sur la formation professionnelle en agriculture et en horticulture, UPA et IQRHH, février 1996.

meilleure utilisation des fonds publics mais, pour la profession, cette notion a servi de levier pour inciter une élévation progressive du niveau de formation de nos agriculteurs.

En ce qui concerne les aides pour l'installation des jeunes agriculteurs, la capacité était démontrée par un stage de 200 heures ainsi que par l'obtention d'un diplôme de niveau 5 (BEPA). Désormais, on exige un diplôme de niveau 4 (BTA). Les exigences sont donc basées sur une combinaison de deux éléments, soit l'expérience professionnelle et la formation.

Pour un jeune agriculteur né après 1970, qui veut s'installer et qui veut bénéficier de l'aide de l'État, il doit remplir trois conditions : avoir une formation de niveau 4, réaliser un stage professionnel d'une durée de six mois et réaliser un stage dit de préparation à l'installation d'une durée de 40 heures. (Études prévisionnelles d'installation.)

Les aides accordées par l'État sont de deux types : il s'agit d'abord d'une dotation en capital qui varie dans une fourchette de 52 000 ff à 343 000 ff par bénéficiaire selon que l'on se trouve en zone de plaine, de plateau élevé ou de montagne et suivant le statut du demandeur, d'autre part, il s'agit de bonification de taux d'intérêt sur des prêts à moyen terme spéciaux.

La formation de niveau 4 peut s'obtenir par des parcours diversifiés, à un rythme adapté à chacun, que ce soit à l'éducation des adultes ou dans le système pour les jeunes. Il y a aussi possibilité d'alternance travail-études.

6.1 Des résultats concrets

Déjà les résultats de ces mesures sont significatifs. Si nous regardons les statistiques, le pourcentage de jeunes qui ont désormais une formation de niveau 5 (BEPA) est passé de 35,5 % en 1971 à 73,4 % en 1992 et à 99 % en 1994. Pour la formation de niveau 4 en 1992, nous étions à 21 % et, en 1994, nous étions déjà passés à 43 %. Il y a donc une élévation très sensible du niveau de qualification des jeunes qui s'installent.

Au niveau des résultats dans l'entreprise, les résultats d'une enquête réalisée auprès des jeunes ayant terminé leurs études agricoles après 1984, actuellement nous constatons que, trois ans après l'installation, 95 % d'entre eux ont atteint le niveau de revenu qu'ils avaient prévu dans leur plan d'établissement. Nous pouvons comparer cette statistique de réussite à celle des petites et moyennes entreprises où nous constatons 50 % d'échec dans les 5 années qui suivent l'installation. Cette notion de capacité professionnelle semble avoir eu un effet très positif sur la réussite des jeunes agriculteurs français.

En ce qui a trait au stage professionnel, il est obligatoire et d'une durée de six mois. Il doit se faire obligatoirement à plus de 50 km de chez les parents chez un maître de stage agréé. On incite également ces jeunes à faire ce stage à l'étranger. Actuellement, 10 % des jeunes qui s'installent ont fait leur stage à l'étranger.

Enfin, dans les mois qui précèdent l'installation, les jeunes sont amenés à faire un stage préparatoire à l'installation. Il s'agit en fait d'une ultime réflexion avant l'engagement définitif dans le métier.

Il faut s'attendre dans les années à venir à assister à un renforcement de ce processus plutôt que de le remettre en cause. Il faut savoir que sur les 700 000 agriculteurs actuellement actifs en France, 300 000 d'entre eux ont plus de 55 ans. Il faut attirer la relève, et les efforts en ce sens sont encore insuffisants puisque seulement un peu plus de 8 000 jeunes par an s'installent avec l'aide publique alors qu'il faudrait installer 12 000 jeunes formés par année.

Pour ce faire, il faudra augmenter les efforts d'information des jeunes sur les exigences de capacité professionnelle et sur les parcours possibles.

Malgré toutes ces mesures, il existe encore en France un nombre important de jeunes qui s'installent sans avoir la capacité professionnelle et par conséquent, sans l'aide de l'État. Par exemple, dans le Finistère, on estime que 25 % des jeunes s'installent de cette manière.

7. Le fonctionnement général d'une MFR

7.1 L'association : base fondamentale des Maisons familiales rurales

Par les multiples occasions qui sont données aux parents de se retrouver ensemble, de préparer diverses activités et d'y participer, il se crée une vie associative intense : assemblée générale, réunions de conseil, commissions, rythment la vie de l'Association qui assure ainsi pleinement la responsabilité de la Maison familiale rurale.

Cette dynamique associative et l'enracinement des membres dans un territoire donné, déterminent, encouragent et valorisent le développement :

- d'un réseau de relations avec des anciens élèves, des familles, des partenaires professionnels associatifs et des collectivités locales,
- de leur expérience de participation et leur volonté d'aménagement et d'animation de ce milieu.



MFR du Perche à Beaumont-les-Autels

L'Association est animatrice de ses membres, elle permet aux différents partenaires d'assumer leurs responsabilités éducatives dans le va-et-vient des formations par alternance. Elle rend féconde la rencontre des générations.

L'Association est engagée dans le développement du milieu. La confrontation entre jeunes et adultes est source d'interrogation des familles et des professionnels associés. Elle provoque ainsi recherche et engagement vers un projet.

En conséquence essentielle de son rôle d'animation, l'Association conduit, gère l'action de la Maison familiale organisatrice de formation agricole et rurale.

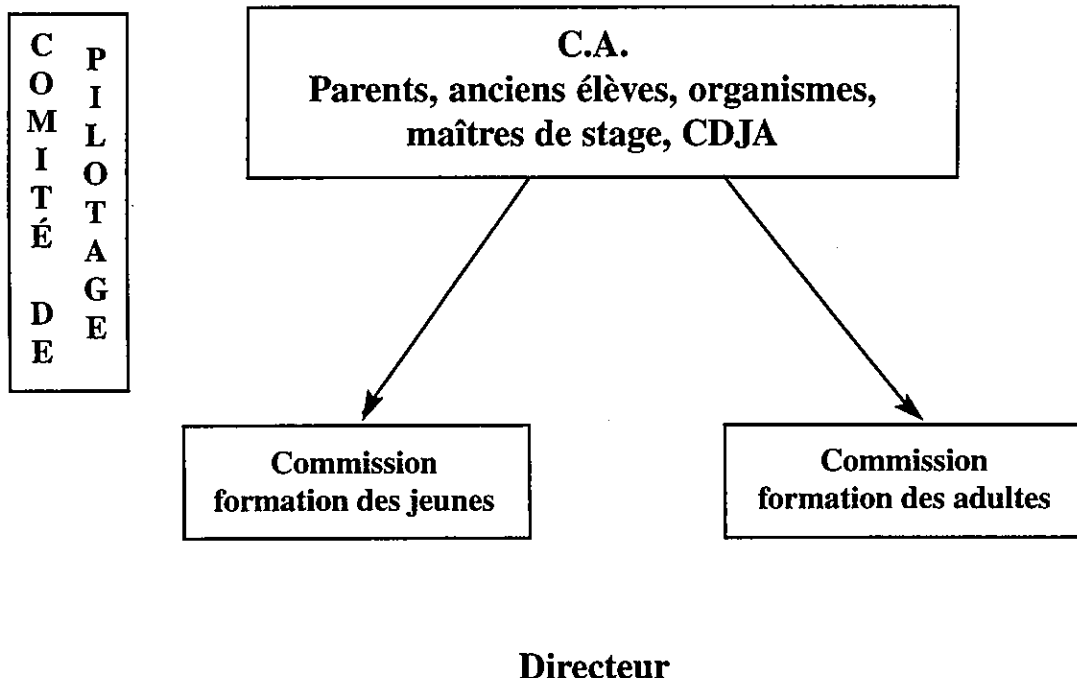
Bien sûr, il y a des standards nationaux à respecter et les étudiants des MFR doivent préparer les mêmes examens que les autres étudiants. Cependant, à l'intérieur de ces balises, l'association des familles partage, avec les moniteurs, l'entière responsabilité éducative et administrative de chaque établissement.

Le cahier d'exploitation, d'entreprise ou de maison, le carnet des études, les réunions de parents et les visites aux familles ou aux maîtres de stage favorisent une collaboration étroite entre parents, jeunes et moniteurs ou monitrices.

7.2 Les instances décisionnelles

Les instances décisionnelles qui assurent le fonctionnement d'une MFR se confondent avec celles de l'association. Elles comportent une assemblée générale, un conseil d'administration, des commissions ainsi qu'un comité de pilotage.

INSTANCES DÉCISIONNELLES ASSOCIATION : MEMBRES = FAMILLES



Le conseil d'administration est formé de parents, d'anciens élèves, de représentants d'organismes professionnels tels que CDJA (Centre départemental de jeunes agriculteurs), Chambre d'agriculture et autres, ainsi que de maître de stage.

Ce conseil d'administration se divise ensuite en commissions chargées de coordonner et de superviser les différents secteurs d'activités d'une MFR. Il s'agit, en quelque sorte, de plusieurs conseils exécutifs sectoriels relevant du même C.A. La nature et le champ couverts par les commissions diffèrent d'une MFR à l'autre, mais on rencontre souvent des commissions chargées de la formation des adultes, des commissions chargées de la formation des jeunes.

Une troisième instance est le comité de pilotage. Sorte de comité d'école, cette instance consultative a pour mission de transmettre les besoins du milieu et de valider les projets éducatifs de la MFR. Ce comité regroupe des représentants de la chambre d'agriculture, des syndicats d'agriculteurs, des salariés, du fonds d'assurance formation, etc. Ce comité de pilotage joue un rôle moteur lors du démarrage d'une MFR; par la suite, il se réunit en moyenne une fois par année ou plus souvent si le besoin s'en fait sentir.

7.3 Le financement

Une loi de 1971 a introduit dans notre pays une obligation de participer financièrement à la formation professionnelle au niveau des entreprises. En agriculture, cette obligation ne s'appliquait pas puisqu'il s'agissait, pour la plupart, d'entreprises de moins de 10 salariés mais au niveau de la profession agricole, nous avons initié deux fonds d'assurance formation que les agriculteurs financent eux-mêmes et qui s'adressent respectivement aux exploitants et aux salariés.

Il existe deux grands dispositifs gérés par la profession (FNSEA). Ce sont le fonds d'assurance de formation des exploitants agricoles et le fonds d'assurance de formation des salariés agricoles. Pour les salariés, il s'agit d'un pourcentage (1,5 %) de la masse salariale dans les entreprises de plus de 10 salariés et dans les entreprises de moins de 10 salariés, l'employeur cotise à environ 0,2 %.

Pour les exploitants agricoles, le financement se fait actuellement par une contribution-formation des exploitants. Chaque exploitant cotise actuellement l'équivalent de 0,3 %. Cette cotisation est prélevée en même temps que la cotisation sociale et versée dans le fonds. Ceci permet de financer environ 3 millions d'heures-stagiaires et 85 000 personnes par an en bénéficient.

De façon générale, la structure de financement d'une MRF se compose de subventions de l'État, de prestations versées par les parents, de revenus de taxe d'apprentissage et de revenus autonomes.

**Exemple de structure de financement d'une MFR
(MFR Questember, extrait des résultats 1996-1997)**

Produits

- subvention (ministère de l'Agriculture)	2 092 913 ff
- prestations des parents (11 280 ff/élève)	1 092 913 ff
- taxe d'apprentissage	85 746 ff
- autres produits	64 805ff
Total des produits	3 513 527 ff

Dépenses

- Masse salariale (65 %)	2 221 202 ff
- Autres dépenses	1 196 032ff
Total des dépenses	3 417 234 ff
Excédents des revenus sur les dépenses	96 293 ff

7.4 Les relations avec le milieu

La formation par alternance des MFR vise à former des entrepreneurs qui contribuent au développement rural de la collectivité en créant du dynamisme et des emplois dans le milieu. On forme des commerçants, des gestionnaires et des innovateurs, des PERSONNES.

Les Maisons familiales rurales sont gérées par les parents des élèves. La MFR est donc au service des familles et de leurs enfants, mais pas uniquement les enfants qui fréquentent la MFR mais au service de tous les enfants de la famille. Il faut connaître tout le monde et écouter chacun.

Une MFR est véritablement un projet issu et porté par le milieu et qui nécessite l'implication d'une foule de personne. À titre d'exemple, pour 100 élèves, il faut généralement regrouper 300 maîtres de stage⁶.

⁶ DUBÉ J. et P. MONETTE. Rapport de séjour, région Aquitaine; rapport collectif, mission québécoise « La formation et le développement local », juin 1997.

On peut affirmer également que l'aisance financière d'une MFR est le reflet, d'une part, de l'aisance financière de la région où elle se trouve et, d'autre part, de la qualité des relations et des contacts qui sont entretenus par les intervenants de la MFR et en particulier par le directeur général, avec les acteurs socio-économiques du milieu.

Une MFR est donc une structure fragile dont la survie ne dépend que de la volonté populaire. Si le besoin disparaît, la MFR disparaît.



MFR de Questembert

Par ailleurs, la pédagogie de l'alternance vise également à aider l'étudiant à prendre conscience et à s'intégrer dans le milieu où il évolue. Ainsi sera-t-il amené à approfondir ses connaissances sur ce milieu (histoire, culture, économie, politique, etc.) à en établir des relations entre les caractéristiques de ce milieu dans lequel se réalisera bientôt son projet de vie.

7.5 L'organisation générale de l'alternance

7.5.1 Alternance versus apprentissage

Il nous apparaît d'abord important de clarifier certaines choses à propos de l'alternance et d'apprentissage.

En France, toutes les formations peuvent se préparer par voie scolaire (en mode conventionnel ou en mode alternance), ou par la voie de l'apprentissage (alternance uniquement).

La voie scolaire en mode conventionnelle correspond à ce que nous connaissons ici, les jeunes qui y participent ont un **statut d'étudiant non salarié**. La majorité de leur temps de formation se passe à l'école. Ils réalisent également des stages en entreprise de quelques semaines à différentes étapes de leur programme de formation.

La voie scolaire en mode alternance est ce que nous retrouvons dans les Maisons familiales rurales. Ici encore, les jeunes ont un statut d'étudiant non salarié. La majorité du temps de formation se fait en entreprise. Les étudiants font un va-et-vient constant entre l'entreprise et l'école, généralement à un rythme de 2 semaines en entreprise et une semaine à l'école. Tout au long de leur programme de formation, les jeunes fréquentent plusieurs entreprises.

La voie de l'apprentissage est différente. **Le jeune a un statut de salarié**. Ce qui implique un contrat de travail de type particulier entre un employeur et un jeune. L'apprentissage se fait par alternance puisque le jeune fait un va-et-vient entre l'entreprise et son Centre de formation des apprentis (CFA). En règle générale, la formation de l'apprenti ne se fait que dans une seule entreprise.

Alternance : Statut de la personne en formation. Dispositifs et ses fonctions

STATUT	LIEU DE FORMATION	FINANCEURS	CONTROLE	RELATIONS AVEC LE MILIEU	VALIDATION RECONNAISSANCE	FONCTION DE L'ALTERNANCE
<p style="text-align: center;"> Contrat de qualification (CQ) ↙ ↘ Apprenti salarié Apprenti salarié ↘ ↙ Contrat d'apprentissage (CA) </p>	Organisme de formation (OF) École	État = Ministère(s) Parents (Bourses diverses) Taxe apprentissage	État Ministère(s)	<ul style="list-style-type: none"> Famille Milieu socio-professionnel 	<ul style="list-style-type: none"> Diplômes Différents ministères valideurs 	Alternance d'orientation, de pré ou de qualification, formation générale
	Entreprise et/ou (coresponsabilité avec l'OF)	OPCA	ÉTAT Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)	<ul style="list-style-type: none"> Milieu socio-professionnel Structures d'accueil ANPE 	<ul style="list-style-type: none"> Diplômes Homologation Certificat qualification professionnelle (CQP) Certificat reconnu par convention collective 	Alternance de qualification reconnue
	Centre de formation des apprentis (CFA)	<ul style="list-style-type: none"> Conseil régional Fonds de collecte de l'apprentissage 	ÉTAT (Ministères valideurs par le biais des diplômes)	<ul style="list-style-type: none"> Milieu socio-professionnel Agrément de l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> Diplôme Titre Titre homologué 	Alternance de (pré) ou de qualification (reconnue)

7.5.2 L'alternance scolaire en MFR

Lorsqu'il est inscrit à la Maison familiale, le jeune n'est que partiellement en situation scolaire : une semaine en classe, deux semaines dans une activité professionnelle.

Le passage successif de la classe à l'activité professionnelle a été appelé par les Maisons familiales, l'Alternance. Cette méthode a été reconnue officiellement par la loi.

L'alternance a été citée sous le terme de « rythme approprié » dans la loi du 2 août 1960 relative à l'enseignement et à la formation professionnelle agricole et sous le terme d'Alternance dans la Loi sur l'enseignement technologique du 16 juillet 1971. Ainsi, ces lois permettent aux jeunes de bénéficier d'un double apport éducatif; celui de la vie professionnelle, sociale, humaine et celui de l'École.

Durant les deux semaines qu'il passe dans une activité professionnelle, le jeune travaille; à partir de là, il peut s'interroger, observer, vivre une expérience vraie. Cette situation vécue constitue le point de départ des activités qui lui sont proposées à la Maison familiale.

Ainsi, l'enseignement acquis en classe prolonge celui du milieu de vie professionnel.

Quand tout fonctionne bien, l'alternance doit assurer au jeune une continuité de la formation dans une discontinuité d'activités.

En pratique, le temps de formation se répartit en :

2 semaines dans le milieu professionnel

Dans une entreprise agricole, artisanale, commerciale ou de petites industries, le jeune apprend à travailler avec l'aide des adultes.

Par son activité, le jeune s'insère dans un milieu professionnel, en ayant conscience d'être utile. Les moments passés dans le milieu de vie ne sont ni du temps consacré à des devoirs scolaires, ni un simple apprentissage manuel.

Le milieu de vie sert à intéresser le jeune aux études. Durant ces deux semaines de travail, d'observation, de discussion avec des adultes, il acquiert une expérience et une réflexion personnelles. Aidé par des plans d'études construits préalablement à la Maison familiale, il s'interroge et se prépare à questionner le moniteur ou la monitrice lors de son retour à la Maison familiale.



Organisation de l'alternance en MFR

Deux semaines dans le milieu professionnel
Deux semaines à la Maison familiale
réalisent

UNE FORMATION CONTINUE

ACTIVITÉS

À la Maison familiale en fin de semaine :
PRÉPARATION DU SÉJOUR DANS LE MILIEU DE VIE

- Choix d'un sujet d'études
- Préparation d'un plan d'études
(Recherche élèves-moniteurs ou monitrices)
- Proposition d'observations, d'exercices

Dans le milieu de vie :

Participation aux activités du milieu de vie (professionnelles, sociales, loisirs...)

- Confrontation au monde adulte
- Prise de responsabilités
- Réflexion sur le milieu de vie
- Dialogue

RÉALISATION DES TRAVAUX PROPOSÉS PAR LA MAISON FAMILIALE

- Cahier d'exploitation d'entreprise ou de maison
- Observations
- Exercices en relation avec la vie

À LA MAISON FAMILIALE : EXPLOITATION DU SÉJOUR DANS LE MILIEU DE VIE

- Mise au point et achèvement du Cahier d'exploitation
- Mise en commun du Cahier d'exploitation (confrontation des expériences)
- Acquisitions nouvelles en liaison avec les activités réalisées dans le milieu de vie

PRÉPARATION D'UN NOUVEAU SÉJOUR DANS LE MILIEU DE VIE

Une semaine

Deux semaines

Une semaine

1 semaine à la Maison Familiale

L'expérience acquise, les questions posées, par chaque jeune, sont mises en commun, reprises au sein du groupe, confrontées.

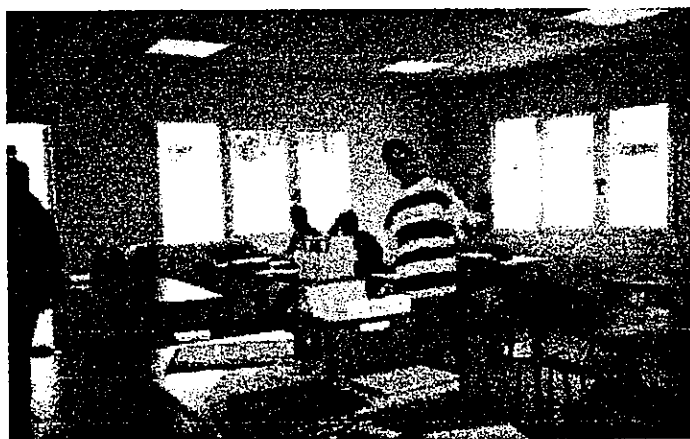
Pendant les séjours à la Maison familiale, la vie d'internat en groupe de 25 élèves environ permet :

- une formation active en petites équipes
- un enseignement personnalisé : chaque jeune progresse à son rythme.

En fonction des apports des jeunes, de leurs questions, les moniteurs prévoient des visites, des documents, des cours de toutes activités pour aboutir à des études plus générales. C'est ainsi qu'à la Maison Familiale le jeune aborde les disciplines telles que technologie, biologie, géographie, français, mathématiques suivant un plan de formation précis.

Au travers de ces différentes activités, le moniteur ou la monitrice aide chaque élève à s'exprimer, et à progresser à son rythme.

En fin de semaine, il l'aide à préparer son plan d'étude pour les deux nouvelles semaines du séjour dans le milieu de vie.






DEUX EXEMPLES DE CALENDRIERS SCOLAIRES

A) Maison familiale de Questembert 1996-1997

N°	DATES	4ème Tec.	3ème Prép.	B.E.P.A 1	B.E.P.A. 2
35	26/08 - 31/08				
36	02/09 - 07/09				
37	09/09 - 14/09	1		1	
38	16/09 - 21/09	ALT	1	ALT	1
39	23/09 - 28/09	ALT	ALT	ALT	2
40	30/09 - 05/10	2	ALT	2	ALT
41	07/10 - 12/10	3	ALT	3	ALT
42	14/10 - 19/10	ALT	2	ALT	3
43	21/10 - 26/10	ALT	3	ALT	4
44	28/10 - 02/11	CONGES ELEVES - CONGES ELEVES			
45	04/11 - 09/11	4	ALT	ST	ALT
46	11/11 - 16/11	ALT	4	ST	5
47	18/11 - 23/11	5	ALT	4	ST
48	25/11 - 30/11	6	ALT	5	ST
49	02/12 - 07/12	ALT	ALT	6	6
50	09/12 - 14/12	ALT	5	ALT	7
51	16/12 - 21/12	7	ALT	7	ALT
52	23/12 - 28/12	CONGES ELEVES - CONGES ELEVES			
1	30/12 - 04/01	CONGES ELEVES - CONGES ELEVES			
2	06/01 - 11/01	ALT	6	ALT	8
3	13/01 - 18/01	ALT	7	ALT	9
4	20/01 - 25/01	ALT	ALT	8	ST
5	27/01 - 01/02	8	ALT	9	ST
6	03/02 - 08/02	9	ALT	10	ALT
7	10/02 - 15/02	ALT	8	ALT	10
8	17/02 - 22/02	CONGES ELEVES - CONGES ELEVES			
9	24/02 - 01/03	CONGES ELEVES - CONGES ELEVES			
10	03/03 - 08/03	ATL	9	ALT	11
11	10/03 - 15/03	10	ST	11	ST
12	17/03 - 22/03	11	ST	12	ST
13	24/03 - 29/03	12	ST	13	ST
14	31/03 - 05/04	ALT	10	ST	MIL
15	07/04 - 12/04	ALT	11	ST	13
16	14/04 - 19/04	CONGES	CONGES	ST	CONGES
17	21/04 - 26/04	CONGES ELEVES - CONGES ELEVES			
18	28/04 - 03/05	ALT	12	ALT	14
19	05/05 - 10/05	13	ALT	14	ALT
20	12/05 - 17/05	14	ALT	15	ALT
21	19/05 - 24/05	ST	13	ALT	15
22	26/05 - 31/05	ST	14	ALT	16
23	02/06 - 07/06	ST	ALT	16	17
24	09/06 - 14/06	15	ALT	MAR	18
25	16/06 - 21/06	ALT	15	18	
26	23/06 - 28/06	16	16		
27	30/06 - 05/07				

B) Maison familiale de Lesneven 1996-1997

PLANNING MFR LESNEVEN		1996/97															
		PRO															
		BIA			BAC			STAE		S		BEPA		BTSA		BTS	
		Term	Prem	Term	Prem	Sec	B1	B2	S1	S2	ACSE		Adult				
36	02-Sep	06-Sep															X
37	09-Sep	13-Sep	x		x	x	x		x								X
38	16-Sep	20-Sep	x	x	x	x	x	x		x	x						X
39	23-Sep	27-Sep	x	x	x	x	x	x		x	x						X
40	30-Sep	04-Oct			x			x	x	x	x						X
41	07-Oct	11-Oct			x				x	x	x						X
42	14-Oct	18-Oct	x	x	x	x	x		x	x							X
43	21-Oct	25-Oct	x	x		x	x	x		x							ST
44	28-Oct	01-Nov															ST
45	04-Nov	08-Nov	x	x	x	x	x	x									X
46	11-Nov	15-Nov	x		x	x	x		x			x					X
47	18-Nov	22-Nov	x		x	x	x		x				x				X
48	25-Nov	29-Nov						x	x			x	x				X
49	02-Déc	06-Déc		x	x				x			x	VE				X
50	09-Déc	13-Déc	x	x	x	x			x	x	x	x					X
51	16-Déc	20-Déc	x			x	x	x	x	x	x	x					X
52	23-Déc	27-Déc															
1	30-Déc	03-Jan															
2	06-Jan	10-Jan		x	x	x	x	x	x	x	x	x					X
3	13-Jan	17-Jan	x	x		x	x	x			x	x					X
4	20-Jan	24-Jan	x	x		x	x					x					X
5	27-Jan	31-Jan			x	x	x		x				x				X
6	03-Fév	07-Fév			x				x	x	x						X
7	10-Fév	14-Fév		x	x				x		x						X
8	17-Fév	21-Fév	x	x	x			x	x	x	x						ST
9	24-Fév	28-Fév															ST
10	03-Mar	07-Mar	x	x		x	x			x	x	x					X
11	10-Mar	14-Mar		x		x	x			x	x	x					X
12	17-Mar	21-Mar			x			x	VE		x						X
13	24-Mar	28-Mar	x		x	x			x	x	x	x					X
14	31-Mar	04-Avr	x	x	x	x			x	x			x				X
15	07-Avr	11-Avr	x	x	x	x	x	x					x				X
16	14-Avr	18-Avr															
17	21-Avr	25-Avr															
18	28-Avr	02-Mai	x		x	x	x	x	x	x	x	x					X
19	05-Mai	09-Mai		x	x	x	x				x	x					X
20	12-Mai	16-Mai	x	x				VE		x	x						X
21	19-Mai	23-Mai	x		x				x	x	x	x					X
22	26-Mai	30-Mai		x	x	x	x	x			x	x					X
23	02-Jun	06-Jun	x	x	x	x	x			x	x	x					X
24	09-Jun	13-Jun	x		x	x	x			x			x				X
25	16-Jun	20-Jun		x		x	x	x									X
26	23-Jun	27-Jun															X
27	30-Jun	04-Jul															
28	07-Jul	11-Jul															
semaines IREO		20*	20	25	24	24	20	21	25	25	35						
VE			1			1	1			1	1						
semaines de Stage		14*	16	9	14	10	16	13	11	8	8						

 présence en cours
 stage
 vacances scolaires

* pour Term BAC PRO

8. Comment se vit l'alternance?

L'alternance se vit au jour le jour par les acteurs suivants: les étudiants, les maîtres de stage, les moniteurs, ainsi que les parents. Voici quelques détails sur leur vécu dans cette dynamique de l'alternance.

8.1 Les étudiants

Qui sont ces jeunes qui étudient en alternance dans les Maisons familiales rurales? L'on dit souvent que ce sont des jeunes qui, pour toutes sortes de raisons, ne se sentaient pas à l'aise dans le mode d'enseignement conventionnel (réseau public ou catholique). Dans les faits, c'est souvent le cas mais il serait préférable de dire que ce sont des jeunes qui ont pas trouvé ailleurs que dans les écoles conventionnelles une réponse satisfaisante à leurs motivations.

Par contre, de plus en plus de jeunes arrivent directement à la MFR sans avoir essayé les programmes conventionnels. Les 60 ans d'existence des MFR leur donnent maintenant une notoriété qui facilite le recrutement, on commence en effet à pouvoir compter sur les générations antérieures d'anciens étudiants qui, à leur tour, envoient leurs fils et leurs filles en MFR.



Parfois aussi, certains parents qui ont connu les MFR non pas parce qu'ils y ont étudié mais parce qu'ils ont agité à titre de maître de stage pour une MFR décident d'y envoyer leurs enfants.

Avant d'être admis, les candidats étudiants sont reçus en entrevue à quelques reprises, soit seuls ou avec leurs parents. On met beaucoup de soin à déterminer si l'étudiant est vraiment fait pour l'alternance et surtout à aider l'étudiant à clarifier son projet de carrière. Que veulent-ils devenir, technicien, ingénieur, agriculteur? Quel genre de ferme veulent-ils exploiter? Si ce n'est pas vraiment l'agriculture qui les intéresse, où sont leurs intérêts et leur talents?

Cette idée de projet de l'élève dont il est l'architecte et le premier responsable est la pierre angulaire de toute la démarche de formation des jeunes.

Comme le veut l'alternance, la vie d'un étudiant se situe donc dans deux contextes principaux, à la ferme et à la MFR.

8.1.1 À la ferme

L'essentiel du savoir pratique est acquis à la ferme. Officiellement, les stages à la ferme ne sont pas rémunérés, cependant il n'est pas interdit à un maître de stage qui le désire, de verser une gratification à son stagiaire. Nous avons rencontré un producteur laitier qui versait à ses stagiaires entre 200 ff et 500 ff par semaine selon leur âge.

Lorsqu'ils sont à la ferme, les étudiants doivent suivre le rythme de l'exploitation agricole. En fonction de la saison, ils participent aux travaux de façon progressive; au début par exemple, un stagiaire n'est pas suffisamment habitué, entraîné et compétent, mais au fur et à mesure on va lui confier toutes les tâches de l'exploitation.

C'est en réalisant ces travaux qu'il doit apprendre à travailler, à découvrir les activités de l'exploitation et vos préoccupations professionnelles.

Progressivement, il sera nécessaire également qu'il s'intéresse à des activités diverses au village ou dans la région.

Pendant leur stage à la ferme, la plupart du temps, les jeunes résident à la ferme. Ils y sont logés et nourris gratuitement. Il est souvent permis aux plus jeunes qui ne sont pas trop éloignés de leur famille de rentrer le soir chez eux. Il peut même arriver que la ferme d'observation soit celle de leur parent, mais on les incitera très vite à quitter la ferme familiale et à aller voir ce qui se passe ailleurs.

Tous les stagiaires doivent observer et analyser l'exploitation, essayer de déceler les lacunes et suggérer des améliorations dans les façons de faire. Les stagiaires ont des observations précises à faire. À cet effet, ils disposent d'un guide de travail car tous les stages doivent faire l'objet d'un rapport de stage. Ce rapport est une analyse critique de la conduite technique et économique de l'exploitation. Donc, il ne s'agit pas uniquement d'observer mais aussi d'analyser et de critiquer. (Voir exemple annexe 8.)



En Bretagne, la « maison-bloc » est fréquente. Il s'agit d'une architecture rurale où l'habitation familiale et les bâtiments de ferme sont intégrés dans la même structure.

EXEMPLE DE RÉPARTITION DES ACTIVITÉS PROPOSÉES PAR LA MAISON FAMILIALE

Le tableau ci-dessous reproduit un exemple de répartition de ces activités (Élève chez ses Parents)

Jours	Activités	Durée
Lundi	Examen du carnet des activités de formation, - prévision de l'emploi du temps des 2 semaines - discussion à propos du plan d'études de 20 h 30 à 22 h	1 h 30
Mardi		
Mercredi	L'élève rédige les notes résultant de la discussion relative au plan d'études de 9 h à 12 h	3 h
	Discussion élève-parents à partir du texte rédigé le matin avant le souper	1 h
Jeudi		
Vendredi	Rédaction définitive d'une partie du cahier d'exploitation de 8 h 30 à 10 h	1 h 30
	Réalisation d'exercices (calcul et biologie) de 10 h à 12 h	2 h
Samedi		
Lundi	Du fait du mauvais temps, l'élève réalise le travail prévu pour le mardi. Discussion élève-parents à propos de la fin du plan d'études : 14 h à 15 h. L'élève rédige de 15 h à 18 h. Nouvelle discussion à partir du texte rédigé : 18 h à 18 h 30	4 h 30
Mardi		
Mercredi		
Jeudi	Fiche d'observation : d'une culture (notation des observations, fin de la rédaction définitive du cahier d'exploitation de 8 h 30 à 12 h	1 h 3 h 30
Vendredi		
Samedi	Exercice de français : réalisation d'exercices à partir du guide de l'expression 10 h à 12 h. L'élève remplit le tableau emploi du temps sur son carnet des activités de formation. Les parents notent leurs remarques sur ce carnet	2 h

Des stages de différents types

Dans certains programmes pour les adultes (ex. : CCTAR), le stage est d'une durée de 12 semaines d'affilée. Dans le cadre de ce programme avancé où les stagiaires ont déjà une solide base de capacité technique et de compétence de gestion équivalente à un an de pratique professionnelle, le stagiaire doit s'intégrer à la famille pendant 12 semaines, suivre l'exploitation et en faire l'analyse critique dans le cadre de la réalisation d'un projet concret, réel ou fictif.

Dans le cas de ces programmes de niveau plus élevé nécessitant des stages de plus longue durée, dans l'esprit des moniteurs et de la direction de la MFR, le stage se termine bien si, à la fin de celui-ci, l'exploitant peut affirmer qu'il serait prêt à confier complètement son entreprise au stagiaire et partir en vacances pendant 15 jours par exemple. Et c'est occasionnellement ce qui se passe dans les faits.

Dans le cadre d'un BTA, pour les plus jeunes, ils auront un stage en exploitation tout à fait au début de leur formation. Pour ceux qui ont pour projet de s'établir en agriculture, ils feront un stage dans une entreprise du genre de celle qu'ils veulent reprendre. S'ils veulent devenir techniciens, leur stage se fera dans une chambre d'agriculture ou dans un autre regroupement par exemple. On trouve donc un stage qui correspond au projet de l'étudiant.

Par la suite, la capacité technique et la compétence de gestion se font par le suivi de l'exploitation, en alternance, tout au long des deux ans de formation que compte le BTA. On parle de visite d'une durée d'une demi-journée par semaine où ils vont faire des observations et analyser l'entreprise sur divers angles en fonction de la saison et de la situation de l'entreprise dans son cycle de production. Les jeunes peuvent se trouver en petits groupes de trois ou quatre dans la même entreprise. À la fin des deux ans, les jeunes doivent produire une analyse complète de l'exploitation.

8.1.2 À la MFR

L'internat est une caractéristique essentielle des MFR : il permet de créer une vie de groupe, un sentiment d'appartenance à une école, et un climat favorable pour le soutien individualisé. À la maison familiale, les jeunes doivent être heureux. On ne les sature pas de cours qui ne les intéressent pas.

La journée type d'un jeune à la MFR correspond approximativement à un dosage correspondant à peu près à 33 % en classe proprement dite, 33 % en travail d'équipe et 33 % en travail personnel. Les étudiants peuvent généralement compter sur deux animateurs, un principal et un adjoint. L'animateur principal se doit d'être à l'écoute de la classe, de jouer le rôle d'accompagnateur auprès des étudiants dans leurs travaux d'autoformation. Il assure également le lien entre les parents et les maîtres de stage.



Dortoir MFR du Perche

La journée débute à 8 h 30 et se termine à 16 h 30. Par la suite, l'étudiant peut faire encore du travail personnel, avec l'aide d'un moniteur au besoin. Ils peuvent également s'adonner à des activités sportives. Les sorties nocturnes sont possibles après en avoir obtenu l'autorisation. (Voir annexe 3 règlements.)

Les jeunes peuvent avoir accès à un moniteur 24 heures sur 24. Les jeunes résident à la MFR, généralement dans des pavillons séparés pour les garçons et les filles. Les repas sont pris ensemble, moniteurs et étudiants, à la cafétéria de la MFR. Bien sûr, à cet âge et dans un contexte de mixité, il arrive fréquemment que des couples se forment où se brisent. Ce genre de chose est permis en autant que des règles normales de moralité soient respectées, comme dans la vie en fait.



Travail en autonomie, salle informatique, CFTA de Montfort

Dans chacune des MFR, les étudiants sont amenés à faire l'apprentissage du civisme et de diverses contraintes de la vie en société. Ainsi chaque maison a son règlement interne que les étudiants comme les autres intervenants doivent respecter.

Utilisation des études réalisées pendant les séjours en entreprise

Quand le jeune revient à la Maison familiale après 2 semaines d'absence, le plus souvent dès son retour, avec ses camarades et les moniteurs, il discute des travaux de l'exploitation, d'événements qui ont eu lieu sur le plan local ou ailleurs.

Dès le lundi, le jeune montre le texte qu'il a rédigé (voir cahier d'exploitation, annexe 6). Avec l'aide du moniteur, il améliore son travail, corrige, si nécessaire, les fautes d'orthographe qui peuvent rester; il travaille son français, c'est-à-dire son style; il peut être amené à préciser certains points, à compléter, à développer.

Puis, il rédige définitivement son cahier d'exploitation en veillant à le présenter de son mieux.

La mise en commun

Par la suite, l'étude de cahier d'exploitation sert pour la mise en commun. Les uns et les autres mettent en commun ce qu'ils ont observé, ce qu'ils pensent, les résultats de leurs travaux. Les idées sont variées, chacun a son point de vue, chacun apporte aux autres. L'expression orale est une activité extrêmement valorisée dans les MFR. En pédagogie constructiviste, l'expression orale est un moyen très efficace pour favoriser chez l'étudiant la construction de son propre savoir à partir de tout ce qu'il a vu, lu ou entendu. C'est également l'occasion d'argumenter avec les autres et, en quelque sorte, de négocier une signification commune pour un certain nombre d'idées ou de concepts. C'est une source d'enrichissement mutuel. C'est souvent ce qui permet aux élèves d'être intéressés par les activités qui suivent.



Atelier en classe : CFTA de Montfort

Les autres activités

Le cahier d'exploitation et la mise en commun soulèvent des questions, chez l'étudiant lui-même et chez ses collègues. Des visites, des cours, des documents apportent des réponses aux questions posées. De plus, à chaque occasion, on ne manque pas d'établir des liens entre les situations concrètes dont on discute et les lois générales en biologie, en chimie, en géographie, etc.

L'ensemble du Cahier d'exploitation, mise en commun, visites, cours, travaux de recherche, complété par les exercices, constitue ainsi une unité pour une véritable formation générale et professionnelle.

Déplacements entre la MFR et la ferme de stage

De façon générale, les MFR n'interviennent pas à ce chapitre, ce sont les parents qui s'organisent pour transporter leurs jeunes entre la MFR et la ferme de stage. Si les étudiants ont leur propre véhicule, ils les utilisent pour se déplacer.

Lorsqu'il y a des sorties de groupes ou des voyages d'études, c'est la MFR qui fournit les autobus.



Véhicule de service à la MFR de Landivisiau

8.2 Les maîtres de stage

Nous n'avons pas trouvé de critères écrits pour le choix des maîtres de stage mais, de façon générale, on peut dire que le maître de stage et son entreprise doivent :

- a) correspondre à la motivation du jeune et à son projet;
- b) que le jeune puisse y trouver des données techniques et des données de gestion;
- c) le maître de stage sera retenu également en fonction de ses qualités humaines et relationnelles.

Le réseau de maître de stage est différent pour les différents niveaux de formation.

Les maîtres de stage sont souvent identifiés de manière informelle, soit à la suite de la recommandation des personnes qui les connaissent, soit parce qu'ils sont eux-mêmes d'anciens élèves, soit à cause de leur réputation professionnelle.

Les maîtres de stage sont systématiquement visités avant le début de l'année scolaire par l'animateur principal du groupe auquel le jeune appartient. Cette visite dure d'une à deux heures. Il y a de plus une visite en début de stage pour vérifier si tout va bien.

Évidemment, le contenu des rapports de stage peut également permettre aux moniteurs de juger de la qualité de l'exploitation et des relations qui s'y vivent. Enfin, le mode principal d'évaluation des maîtres de stage se situe dans l'informel, à travers les conversations courantes qu'ont les moniteurs avec les maîtres de stage eux-mêmes, les stagiaires et aussi avec leurs parents. C'est en recoupant tous ces éléments que l'on décide qui l'on conservera comme maître de stage d'une année à l'autre.

En gros, le maître de stage idéal pour une MFR est celui qui peut bien décrire la situation de l'entreprise au moment où il l'a prise, de décrire les changements qu'il y a apportés au fil des ans et d'expliquer si sa ferme lui rapporte aujourd'hui. Il doit jouer franc jeu et mettre ses vrais chiffres sur la table.

Il y a une sorte de contrat moral entre le stagiaire et le maître de stage qui veut que le stagiaire apporte du travail, ainsi que des idées. En contrepartie, le maître de stage fournit les informations, par exemple, ses résultats techniques de contrôle laitiers et ses résultats comptables.



Stage en ferme équestre,
MFR Questembert.

Bien sûr, il arrive que des maîtres de stage éprouvent des réticences à dévoiler leurs chiffres, cela se produit surtout chez ceux qui réussissent très bien. Il est même arrivé que certains organismes s'objectent à ce que l'on incite fortement les maîtres de stage à donner leurs chiffres. Il faut être conscient que le compte d'exploitation de la ferme, c'est aussi le compte du ménage ou du foyer car on ne rencontre pas souvent de comptabilité séparée.

Le Centre de formation technique agricole (CFTA) de Montfort, pour sa part, s'est constitué un réseau de maîtres de stage qui s'engagent par contrat (voir annexe 4) à respecter cette règle d'échange. Pour sa part, le stagiaire est tenu d'observer une confidentialité absolue à propos des chiffres de son maître de stage. Manquer à cet engagement constitue une faute grave passible d'un renvoi immédiat. Les MFR sont intransigeantes là-dessus. Il est certain que les rapports de stage qui contiennent des informations confidentielles sont corrigés en prenant les précautions nécessaires au respect de la confidentialité.

Comment se fait la correction des rapports de stage?

Pour les stages majeurs, par exemple les stages intensifs de 12 semaines consécutives dans le cadre du CCTAR, les moniteurs de la MFR procèdent d'une part à la correction du rapport de stage du stagiaire, par la suite les rapports sont soumis pour une seconde correction faite, celle-là, par des correcteurs professionnels (des agriculteurs) en provenance d'une autre région.

Dans tous les jurys, il y a toujours 50 % des gens qui sont des agriculteurs et le reste sont des techniciens ou des moniteurs.

Les principales tâches et responsabilités du maître de stage

Il est essentiel pour le maître de stage d'apporter une aide pratique au jeune :

- En lui apprenant ce qu'est son exploitation : décrire son expérience sur les cultures, l'élevage, les terres, le temps, les relations professionnelles, les problèmes économiques ou sociaux;
- En lui apprenant aussi comment travailler : la manière de prendre le travail, de bien le faire, de persévérer pour achever la tâche entreprise;
- En lui confiant progressivement des tâches précises qu'il réalisera seul, ce qui lui permettra ainsi de trouver sa place sur l'exploitation : par exemple, labour complet d'un champ, distribution de la nourriture aux animaux etc. Souvent, les maîtres de stage vont discuter de cela avec les moniteurs pour qu'il y ait relation avec les activités proposées par la Maison familiale. On fait en sorte que le jeune se sente de plus en plus responsable des tâches qui lui seront confiées;
- En favorisant ses relations avec les autres jeunes, participation à des groupements de jeunes, à des activités loisirs quand c'est possible;
- En favorisant aussi ses contacts avec les adultes, au niveau du village, de la commune, etc. Tout ceci suppose qu'il y ait des discussions entre le maître de stage et le stagiaire lui-même, qu'il prenne peu à peu des initiatives dans tous les domaines.



Le maître de stage a aussi un rôle important à jouer en participant à l'évaluation des stages, en répondant aux questionnaires d'enquête écrit ou verbalement (voir annexe 5). Le maître de stage est aussi invité à participer aux instances décisionnelles de la MFR, ex. : A.G.A., C.A., commissions.

Le cahier d'exploitation (voir annexe 6)

Pour faciliter l'interaction entre le stagiaire et le maître de stage, la Maison familiale lui propose un plan de travail.

À la fin de chaque semaine passée à la Maison familiale, les moniteurs proposent au jeune un sujet à étudier. Pour ce sujet, un plan d'études est établi.

Ce plan d'études facilite les discussions entre stagiaire et maître de stage pendant le travail ou à un moment de la journée. Il est possible d'aborder les problèmes les plus divers : productions agricoles et animales, temps, terres, matériel, travail, organisation professionnelle, communale etc. Les résultats de ces discussions, observations et réflexions du jeune seront écrits par lui sur un cahier. Toutes ces études constituent le cahier d'exploitation.

Ce cahier d'exploitation est un élément très important de la formation. Il l'aide à voir, à raisonner, à s'exprimer tout en améliorant son français. Il lui permet de s'intéresser à ce qu'il fait. Il est utilisé à la Maison familiale où les observations et les réflexions servent pour les cours. C'est ainsi qu'une liaison étroite est faite entre ce qu'il apprend à la ferme et à la Maison familiale.

Cette importance du cahier d'exploitation justifie le temps à prévoir pour cette activité, soit au minimum : 7 à 8 heures/semaine.

Les autres travaux seront limités à 2 ou 3 heures/semaine. Des observations et autres exercices en relation avec l'exploitation tels que :

- Révisions, préparation de documents;
- Observations précises des cultures, de la croissance des animaux :
 - calcul de la ration d'une vache laitière etc.

Ces observations et exercices permettent à l'élève d'exercer et d'utiliser dans la réalité ce qu'il a appris; dans la plupart des cas, il doit pouvoir les réaliser seul.

De retour à la MFR : dès son retour de la Maison familiale, le jeune doit reprendre sa place en consacrant la majeure partie de son temps aux travaux de l'exploitation. Il doit aussi réaliser les activités proposées par la Maison familiale. Sauf exception, ces activités ne sont pas à prévoir pendant les temps de repos du jeune, aussi doivent-elles être organisées pour ne pas perturber et hacher les temps de travail sur l'exploitation qui doivent constituer la principale occupation durant les deux semaines.

En conséquences :

- Quand le jeune revient de la Maison familiale, le maître de stage doit prendre un moment pour le mettre au courant de ce qui s'est passé pendant son absence et pour envisager les principaux travaux prévus dans la quinzaine, ce qu'il aura à faire.
- En fonction de ces travaux de l'exploitation le maître de stage examine avec lui les activités proposées par la Maison familiale, et ils prévoient quand elles se réaliseront.

Pour cela ils consultent le carnet des activités de formation ou autres documents fournis par la Maison familiale

- À partir de ce qui est noté sur ce carnet, ils voient quelles furent ses activités à la Maison familiale et prennent connaissance de ce qu'il doit faire durant la quinzaine.
- Ensemble, ils envisagent comment organiser ce temps, à quel moment le jeune pourra discuter avec le maître de stage, quand il pourra rédiger ses observations. Il est bien entendu que le travail personnel ne pourra pas se réaliser seulement aux veillées ou le dimanche. On recommande de prévoir des temps d'activités, ayant une durée de 3 à 4 heures de suite. Le jeune peut ainsi s'organiser et se concentrer sur son travail.

Le maître de stage doit prévoir avec le jeune un endroit pour travailler

Travailler quand tout le monde bouge et parle n'est pas facile. Il est souhaitable que ce jeune puisse disposer d'un endroit précis pour ranger ses affaires et travailler; il peut d'ailleurs lui-même réaliser son aménagement.

Durant le stage, le maître de stage doit avoir le souci de suivre la réalisation des différentes activités :

- Réalisation du cahier d'exploitation

C'est le travail le plus important, c'est donc de cela que le maître de stage a le plus à se préoccuper.

Aussi un temps est à réserver dès le début de semaine pour discuter avec le jeune. Celui-ci lui pose des questions à l'aide de son plan d'étude, il prend des notes afin de se souvenir des principaux points de la discussion.

Ensuite, il pourra rédiger seul, mais il est recommandé que le maître de stage lise ce qu'il a écrit afin de lui faire compléter éventuellement son travail.

- Réalisation des autres travaux

D'une façon générale, le jeune peut les réaliser seul. Le maître de stage n'a qu'à veiller à ce qu'il n'y consacre pas plus de temps fixé par la Maison familiale. S'il constate qu'il rencontre des difficultés dans ce travail, le maître de stage doit le signaler aux moniteurs.

8.3 Les moniteurs

Comme leur titre l'indique, les moniteurs des Maisons familiales rurales ne se voient pas comme des enseignants mais plutôt comme des animateurs des jeunes et du monde professionnel dont le but est de favoriser l'apprentissage de l'agriculture et de son environnement par les jeunes.

La pédagogie constructiviste pratiquée dans les MFR est tellement différente de celle pratiquée dans les écoles publiques, qu'elle exige un ajustement considérable de la part des formateurs qui doivent se transformer en moniteurs. Ces moniteurs doivent, entre autres choses, aider les jeunes à prendre conscience de ce qu'ils savent déjà et aussi de ce qu'ils ne savent pas qu'ils savent.

Les moniteurs sont triés sur le volet. Les critères d'embauche sont de quatre ordres :

- A) La compétence professionnelle, pour les sciences agricoles, on exige un diplôme d'ingénieur-agronome. Pour les sciences générales, on exige au moins une licence mais préférablement une maîtrise;
- B) La capacité à s'adapter à la pédagogie de l'alternance;
- C) Son enracinement dans le milieu rural et ses relations avec le milieu;
- D) Ses qualités relationnelles et ses aptitudes à comprendre, conseiller et motiver un jeune.



Moniteur à l'atelier de mécanique à la MFR du Perche, à Beaumont-les-Autels

Les moniteurs ont des attributions diverses et complémentaires. Ce sont :

- Des personnes responsables de l'accompagnement des jeunes durant les séjours dans le milieu de vie socio-professionnel : familles, maîtres de stage. Leur compétence découle de leur activité professionnelle et sociale;
- Des formateurs permanents appelés moniteurs, engagés par l'Association responsable de la Maison familiale;
- Des intervenants apportent ce qu'ils ont acquis par expérience ou formation : techniciens, professionnels, spécialistes. Leur compétence est liée à leur expérience et à leur qualification.

8.3.1 La fonction de moniteur de la Maison familiale rurale

L'action du moniteur se situe dans le cadre des objectifs qui ont été déterminés par les responsables de l'Association et les membres de l'équipe éducative dont chaque moniteur fait partie. Trois types de tâches lui sont confiées :

Tâches éducatives

L'action éducative du moniteur passe en grande partie par l'animation des groupes de jeunes. Elle favorise la participation de chacun à l'organisation et encourage les initiatives. Cette action l'amène aussi à considérer chaque jeune en tenant compte de son niveau, de ses possibilités et de ses aspirations, afin de l'aider à déterminer progressivement son orientation et à cheminer vers son autonomie.

Tâches d'enseignement

Du fait de l'alternance, cet enseignement s'ordonne suivant un plan de formation dans lequel s'intègrent et se lient intimement activités du milieu de vie et activités durant le séjour à la MFR.



Tâches liées à la relation avec les familles, les maîtres de stage et l'action dans le milieu

Les compétences des différents partenaires ne sont pas identiques mais complémentaires, c'est à partir de cette considération que les relations s'établissent dans un esprit de collaboration mutuelle.

Le rôle du moniteur n'est pas de « former » les parents, mais de mettre en oeuvre les moyens qui leur permettent de jouer pleinement leur rôle. C'est également dans cette perspective que s'inscrit son action plus générale dans le milieu.

Le rôle du moniteur consiste à maîtriser les outils de l'alternance tout autant que les savoirs. Il se traduit plus particulièrement par :

- l'élaboration des plans d'étude et de recherche avec les élèves pour l'observation et l'expression des réalités quotidiennes et des expériences;
- la conduite de mise en commun afin de faciliter les échanges d'expériences;
- la conduite des cours liés à la demande préalable des élèves, l'aide à la recherche de documents et l'appel à des intervenants spécialisés en fonction des problèmes posés;
- le souci de la rigueur d'apprentissage par l'élaboration d'exercices et l'évaluation formative.

Dans leurs tâches, les moniteurs ont donc des cours à préparer, puisqu'il faut aider les étudiants à se préparer à des examens du ministère mais environ la moitié du travail, c'est l'entretien du contact et des relations avec les étudiants, organiser des sorties, des stages, des voyages. Le moniteur doit donc être présent toute la journée à la Maison familiale et aider chacun à progresser à son rythme. Même si les moniteurs sont en contact avec les étudiants pratiquement constamment lorsqu'ils sont à la MFR, leur horaire de travail est tout de même raisonnable, on parle d'une semaine de 43 heures de travail.

Sur le plan administratif, les professeurs sont payés à temps plein par l'État mais ils ont des employés de l'établissement.

Les moniteurs sont couverts par une convention collective nationale, qui est négociée entre l'employeur, c'est-à-dire par le président de l'Union nationale des MFR et les syndicats de moniteurs. Les conditions de travail sont uniformes dans tout le réseau des MFR et elles sont, grosso modo, équivalentes aux conditions de travail prévalant dans le secteur public sauf en ce qui a trait à

l'aménagement du temps de travail. Être moniteur en MFR exige effectivement plus de temps et d'engagement. Les moniteurs de MFR n'ont pas toutes les périodes de vacances et de congé dont disposent les enseignants dans le réseau public.

8.3.B La formation et l'encadrement des moniteurs (voir annexe 2)

Les formateurs sont très encadrés et évalués par différentes personnes (tuteur, délégué et directeur). Après 6 mois, on trace un bilan qui permet de décider s'ils vont rester en MFR. Tout formateur est ensuite formé pour 2 ans. La première année de formation se fait dans chaque région alors que la deuxième année a lieu au CNP. Au total, 7 semaines de formation sont offertes, réparties en blocs de 3, 4 ou 5 jours. Les groupes de deuxième année au CNP comportent des gens de différentes régions qui sont réunies selon le choix du projet fait par chaque formateur (milieu de vie, didactique ou socio-éducatif). À la fin de l'année au CNP, tous et toutes doivent déposer un mémoire de qualification et le soutenir au CNP.



Groupe devant le Centre national pédagogique de Chaingy

Il arrive que certains animateurs abandonnent et ne se sentent pas à l'aise dans ce système d'enseignement. Tout le système de rodage est d'ailleurs construit de manière à ce que seul les moniteurs qui sont vraiment faits pour ce genre d'emploi y restent.

8.4 Les parents

Les parents jouent un rôle important dans le projet de formation des jeunes en MFR. Les parents sont d'abord membre de l'association qui dirige les destinées de la MFR. Ils sont souvent maître de stage (pour d'autres jeunes que leurs propres enfants). Ils sont représentés au conseil d'administration de la MFR et aux diverses commissions, mais surtout ils doivent suivre la progression de leurs enfants et jouer un rôle de renforcement auprès d'eux.

Les parents ont accès en tout temps au directeur de la MFR pour toute question, remarque ou difficulté de parcours.

De plus, les parents d'un nouvel élève reçoivent la visite du directeur de la MFR ou de l'un de ses adjoints avant que la classe ne débute. C'est une façon pour l'école de « diagnostiquer » le milieu familial. Cette visite est aussi l'occasion d'implanter le nécessaire climat de confiance entre les parents et la MFR.

En résumé, les parents participent :

- à l'évaluation des élèves selon leurs aptitudes et leurs qualifications;
- à l'évaluation des formateurs avec le directeur et le président;

- aux décisions du conseil d'administration (pouvoirs décisionnels très près du milieu).

Réunis en association, les parents et les maîtres de stage créent la Maison Familiale, la gèrent. Ils en assument la responsabilité sur le plan légal, financier et moral. En conséquence, les parents qui choisissent la Maison familiale avec leurs jeunes deviennent membres de l'Association. Ils s'engagent à participer à la formation plus directe de leurs enfants ou stagiaires et ont le devoir de contribuer à la bonne gestion de cette Maison familiale.

9. La pédagogie de l'alternance (voir annexe 10)

Le savoir ne s'acquiert pas seulement à l'école ni par le maître. Il existe des savoirs qui ne peuvent s'acquérir que dans une situation de travail sur l'exploitation, à l'atelier, auprès de parents, de maîtres de stage, etc.

La pédagogie pratiquée dans le réseau des MFR en est une de type constructiviste. Ainsi, la construction des connaissances chez l'élève se fait par les discussions avec les moniteurs et les autres élèves de manière à faire ressentir ce qu'ils savent déjà. De plus, les jeunes travaillent de façon autonome avec des fiches pédagogiques préparées par le Centre national pédagogique de Chaingy. Le moniteur ne vient qu'en appui. C'est l'arrimage des notions théoriques avec le concret que l'étudiant puise dans son propre vécu et dans ce qu'il voit à la ferme, en voyage d'étude ou en laboratoire que tout prend du sens pour le jeune.

L'enseignement des différentes disciplines est également très décloisonné. Quand un jeune réfléchit à analyser une entreprise agricole, tout devient prétexte à insérer les principes de mathématiques, de physiques, de chimies, de biologie, de sciences politiques, de philosophie, etc. Pour un jeune, les mathématiques ne sont intéressantes que dans la mesure où elles vont lui permettre de calculer correctement la ration alimentaire de son troupeau ou de régler adéquatement la fertilisation de ses serres de tomates.

La pédagogie de l'alternance est une pédagogie de l'intérêt et du concret. La formation est centrée sur les motivations et l'engagement de celui qui apprend. Le jeune participe à la vie professionnelle et la MFR apporte une réponse aux interrogations que lui posent ses actions, ses expériences, ses observations dans le milieu de vie.

La charte de l'alternance affirme 4 conditions pour sa mise en oeuvre

Entreprendre pour apprendre : c'est l'importance accordée à l'expérience. C'est aussi en lien avec ce que l'on a appelé souvent dans les échanges « le projet du jeune ou de l'adulte ».

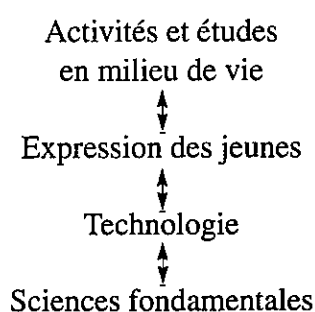
Un rythme approprié : le temps accordé à la formation en entreprise est au moins égal au temps donné à la formation en MFR; souvent 2 semaines dans l'entreprise/2 semaines à la MFR. Le cahier de stage est un outil favorable aux liens d'un milieu à l'autre.

Des relations de qualité : ce qui est dit au point 3 sur le respect des unicités, témoigne de cette condition.

Une vie de groupe intense : les responsabilités confiées, expérimentées, prises dans la vie de groupe, dans l'entretien des lieux comme dans celles des activités d'animation, font aussi partie de la formation.

Organisation

Les activités de formation sont programmées de telle façon que le jeune aille de question en question vers une découverte progressive, que les activités soient articulées sur les études de stage et que les disciplines (matières) soient reliées les unes aux autres. L'enchaînement se réalise de la manière suivante :



10. L'apprentissage

10.1 Une très ancienne pratique

L'apprentissage ou encore l'enseignement d'un métier par un « compagnon » à son « apprenti » remonte à des temps immémoriaux. Depuis qu'en France il se construit des châteaux, des cathédrales et des navires, les jeunes apprentis qui voulaient apprendre un métier de charpenterie, menuiserie, taille de pierre ou maçonnerie avaient à faire leur « Tour de France », c'est-à-dire qu'ils devaient séjourner, travailler dans différents ateliers et apprendre le métier auprès de différents maîtres et compagnons. Le périple pouvait durer plusieurs années et amenait les apprentis dans toutes les régions de France.

Le terme de compagnon désigne celui qui fait son apprentissage en quelque métier, mais qui travaille encore pour le compte d'un maître. Le statut de compagnon constitue le deuxième grade après celui d'apprenti.

Si le compagnon voulait un jour changer de statut, devenir lui aussi un « maître » et pouvoir, à son tour, exercer son métier de façon autonome et avoir pignon sur rue, il devait produire un « chef-d'oeuvre », c'est-à-dire un produit de son métier qui devait être jugé par un jury des meilleurs maîtres du métier.

Tout ce processus était scrupuleusement respecté et très ritualisé car devenir maître dans son métier, c'était accéder à une forme de noblesse qui, autrement, échappait totalement au gens du peuple.

Malheureusement, au XIV^e, les corporations d'artisans étaient devenues très puissantes; en même temps, une distinction s'était établie en fait entre les chefs de ces corporations, les maîtres, et les simples ouvriers, *les compagnons*. Les premiers, tenant les pouvoirs et la richesse, réussirent peu à peu à créer en leur faveur une série de privilèges et à écarter les compagnons de la maîtrise par des conditions très rigoureuses. C'est alors que ceux-ci, pour se soustraire à leur oppression, formèrent entre eux de vastes associations qui, sous le nom de *compagnonnages* ou de *devoirs*, réunirent les ouvriers d'une même profession. Le but du compagnonnage était de procurer du travail aux affiliés et de leur permettre de s'instruire en voyageant, en faisant leur *tour de France*.



Le génie du compagnonnage faisant le tour du globe :
« Par le travail, le zèle, la bienfaisance, la justice, la prudence et la conduite, on parvient à ce mérite »

Ils visaient alors à la conservation et à la transmission de la technique du métier, mais aussi de son esprit secret, le métier devenant alors un moyen de grâce pour s'élever jusqu'à la Vérité que tout homme porte en soi. Jusqu'en 1789, les corporations essayèrent en vain de détruire le compagnonnage : il subsista malgré toutes les interdictions, mais à l'état de sociétés secrètes; de là, les pratiques mystérieuses adoptées par les compagnons pour se reconnaître entre eux, et les épreuves bizarres imposées aux initiés pour leur inspirer la fidélité et la discrétion absolues (ex. : Franc-maçonnerie).

Le compagnonnage survécut même à la Révolution et se propagea jusqu'à nos jours grâce aux efforts d'Agricol Perdiguier, notamment (*les Mémoires d'un compagnon*, 1839). Les deux associations groupant les derniers compagnons de la charpente ont fusionné en 1946 sous le nom de *Compagnon charpentiers des devoirs de liberté*⁷.

⁷ Dictionnaire encyclopédique Quillet.

10.2 La relance de l'apprentissage en France

Depuis quelques années en France, on assiste à une relance de l'apprentissage. Cette formule de formation bénéficie maintenant d'un financement public par l'intermédiaire d'une mesure fiscale appelée la « taxe d'apprentissage ». Les producteurs agricoles ne paient pas de taxe d'apprentissage mais ils peuvent bénéficier de financement issu de taxes non utilisées par d'autres secteurs. Mais la pratique de l'apprentissage se répand en agriculture et, d'autre part, de plus en plus de secteurs d'entreprises utilisent complètement leur taxe d'apprentissage et laissent de moins en moins de résidus utilisables pour le financement de l'apprentissage en agriculture.

L'apprentissage se fait aussi par alternance. Au cours du contrat de deux ans, les apprentis sont présents au Centre de formation des apprentis en moyenne une semaine par mois et trois semaines en entreprise. En agriculture, l'apprentissage est surtout pratiqué par des adultes et vise l'installation sur une ferme. Deux grands volets sont touchés, soit les techniques de production et la gestion de l'entreprise agricole. Les stages sont rémunérés à raison d'environ 4 000ff par mois (environ 1 000 \$ can.)

10.3 Quels métiers et quelles formations peuvent être préparés par la voie de l'apprentissage? (voir annexe 13)

Plus de 200 métiers peuvent être préparés en France, par la voie de l'apprentissage : horticulteur, technico-commercial, vendeur, agent de maintenance de systèmes automatisés, électrotechnicien, ébéniste, prothésiste dentaire, photographe, mécanicien automobile, boulanger, cuisinier, vitrier.

L'apprentissage offre actuellement des formations dans divers secteurs professionnels. Tous les niveaux de qualification sont préparés, du CAP au diplôme d'ingénieur (selon les régions).



En 1997, plus de 13 300 apprentis sont en formation et en entreprise.

10.4 En pratique, comment ça se passe

10.4.1 Recrutement d'un apprenti

Si un employeur veut recruter un apprenti, il lui faut déterminer le profil du poste (ou de la fonction) qui lui sera confié.

En consultant, par exemple, un Centre de formation d'apprentis (CFA) ou une chambre consulaire (Chambre de métiers, Chambre de commerce et d'industrie, Chambre d'agriculture) ou un Conseil régional, l'employeur peut s'assurer que le poste ainsi défini correspond bien à une formation reconnue par l'Éducation nationale ou le ministère de l'Agriculture.

S'il n'est pas de formation correspondante, le dispositif peut quand même s'adapter à la demande de l'employeur. Les syndicats professionnels, les organismes consulaires et le conseil régional sont à la disposition de l'employeur pour étudier son projet.

Quand se fait le recrutement?

Pour des raisons pédagogiques, le contrat d'apprentissage peut débuter trois mois au plus avant le démarrage de la formation en CFA et pas plus de deux mois après.

Les cours en CFA démarrant entre septembre et octobre, le recrutement se situe en général entre le 1^{er} juillet et le 30 novembre. En dehors de ces périodes, une dérogation peut être demandée au Service académique d'inspection de l'apprentissage.

Comment se fait le recrutement?

L'employeur peut déposer une offre d'emploi en contrat d'apprentissage auprès de nombreux organismes : ANPE, CFA, Missions locales pour l'insertion des jeunes, associations, mairies, services sociaux... et dans la presse régionale.

- Certains CFA et chambres consulaires gèrent une « bourse de l'apprentissage » permettant la mise en relation d'employeurs potentiels et de jeunes à la recherche d'un contrat d'apprentissage;
- Les chambres consulaires et les CFA peuvent aider les employeurs à recruter un apprenti. Des entretiens et des tests de connaissance sont organisés pour mesurer la motivation et les aptitudes des futurs apprentis. Ils ont aussi pour but d'élaborer le parcours professionnel du jeune et éventuellement de déceler un besoin de préformation.

La déclaration d'engagement

Pour recruter un apprenti, l'employeur doit remplir un formulaire qu'il peut se procurer auprès des Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), des CFA ou des chambres consulaires . Dans ce formulaire, l'employeur déclare :

- s'engager à prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage;
- garantir que les équipements, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité sont de nature à permettre une formation satisfaisante;
- garantir les compétences professionnelles et pédagogiques des maîtres d'apprentissage.

⁸ L'expression « chambre consulaire » est une expression générique qui désigne des organisations du type des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et d'industrie, etc., qui fournissent des services-conseils et des services administratifs ou autres envers diverses professions ou secteurs économiques.

Ce formulaire est déposé à la DDTEFP au moment de l'enregistrement du contrat. Pendant la durée de ce contrat, l'Inspection de l'apprentissage pourra demander à l'employeur des précisions sur les engagements annoncés.

10.4.2 Le maître d'apprentissage

La formation de l'apprenti est assurée par un centre de formation et par l'entreprise. Afin d'organiser cette expérience professionnelle, une ou plusieurs personnes encadrent l'apprenti. Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable du jeune et doit présenter des garanties de moralité et de compétence professionnelle.

Les compétences du maître d'apprentissage sont attestées par :

Son expérience, soit cinq ans d'activité professionnelle (dans la même qualification que celle visée par le jeune) et un niveau de formation minimal.

Son diplôme, soit un titre ou un diplôme de la spécialité (au moins équivalent à la qualification préparée par le jeune) et trois ans d'activité professionnelle en relation avec cette qualification.

Le maître d'apprentissage peut se voir confier un apprenti, deux lorsqu'il s'agit du chef d'entreprise. Des dérogations peuvent être accordées pour accueillir un nombre d'apprentis supérieur au plafond autorisé (contacter la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou votre chambre consulaire).

N.B. : L'apprenti redoublant n'est pas pris en compte dans l'effectif autorisé.

10.4.3 Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier qui permet au jeune d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme technologique ou professionnel, ou un titre homologué. Ce type de contrat associe une formation en entreprise et des enseignements dans un Centre de formation d'apprentis (CFA).

Les signataires

Le contrat d'apprentissage est signé entre l'employeur, l'apprenti (ou ses parents, s'il est mineur) et le CFA. Il concerne tous les employeurs et tous les jeunes de 16 à moins de 26 ans.

Durée

La durée d'un contrat d'apprentissage est en général de deux ans. Elle peut être portée à trois ans ou réduite à un an en fonction du métier, de la qualification préparée et du niveau initial de l'apprenti.

Date de signature

Dans la plupart des cas, le contrat doit être signé entre le 1^{er} juillet et le 30 novembre (sauf dérogation). Cependant, en général, les cours en CFA commencent soit le 15 septembre, soit le 1^{er} octobre. Pour les cas particuliers et pour des raisons pédagogiques, le contrat d'apprentissage peut débuter trois mois au plus avant le démarrage de la formation en CFA et pas plus de deux mois après.

Période d'essai

Les deux premiers mois constituent une période d'essai pendant laquelle le contrat peut être rompu.

Rupture du contrat

Au-delà de la période d'essai, le contrat peut être rompu sur accord des deux parties (apprenti et employeur), ou par décision du Conseil des prud'hommes⁹ ou de l'Inspection du travail.

Temps de formation

Sur son temps de travail, le jeune suit une formation générale et technologique dans un centre de formation. La durée varie en fonction de la formation choisie (entre 1 à 2 semaines par mois).

Temps de travail dans l'entreprise

Jusqu'à 18 ans :

Le travail effectif ne peut excéder 8 heures par jour (39 heures par semaine), sauf si une dérogation est demandée à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (dans une limite de 5 heures supplémentaires). Le travail de nuit (de 22 heures à 6 heures du matin) est interdit sauf si une dérogation est demandée (notamment pour les apprentis boulangers).

18 ans et plus :

En règle générale, l'apprenti travaille 39 heures par semaine, et la durée quotidienne ne peut excéder 10 heures, sauf dérogation.

N.B. : La durée de la formation en CFA est prise en compte dans le temps de travail.

Frais de formation

La formation en CFA est financée par le Conseil régional de Bretagne et par les entreprises par le biais de la taxe d'apprentissage. Des financements complémentaires sont apportés par l'Union européenne (FSE), et l'État (contrat de plan).

⁹ En France, le Conseil des prud'hommes est un tribunal chargé essentiellement de juger des différends d'ordre professionnel entre employeurs et employés.

La rémunération de l'apprenti

L'employeur verse un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), sous réserve de dispositions contractuelles plus favorables.

Age		
jusqu'à 17 ans	18/20 ans	21 ans et plus
25 % du SMI 1 601,70 F	41 % du SMI 2 626,79 F	53 % du SMI 3 395,60 F
37 % du SMI 2 370,52 F	49 % du SMI 3 139,33 F	61 % du SMIC 3 908,15 F
53 % du SMIC (*) 3 395,60 F	65 % du SMIC (*) 4 164,42 F	78 % du SMI (*) 4 997,30 F

(*) Ou du minimum conventionnel, s'il est plus favorable. Au 1^{er} janvier 1997, le SMIC était à 37,91 F/heure soit 6 406,79 F/mois.

Congés :

L'apprenti dispose d'un congé annuel de cinq semaines. L'apprenti bénéficie également, à sa demande, d'un congé rémunéré de cinq jours pour la préparation des épreuves du diplôme.

Au même titre que les autres salariées, l'apprentie peut bénéficier d'un congé maternité (6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après).

Des congés pour événements familiaux sont également accordés, à savoir :

- 4 jours pour le mariage de l'apprenti,
- 3 jours pour sa présélection militaire,
- 3 jours pour la naissance de l'enfant de l'apprenti,
- 2 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant de l'apprenti,
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère de l'apprenti.

Les engagements des trois partenaires

Le contrat d'apprentissage repose sur des engagements et des échanges entre trois partenaires : l'employeur, l'apprenti, le CFA. Des formations de maîtres d'apprentissage peuvent être proposées par le CFA. Par ailleurs, un fil conducteur du parcours pédagogique de l'apprenti en centre et en entreprise (carnet d'apprentissage, document de liaison ...) permet à chacun de suivre le déroulement de la formation.

L'employeur s'engage :

- à inscrire le jeune dans un CFA et à le libérer sur son temps de travail pour les enseignements et les examens;
- à assurer la formation pratique de l'apprenti, en lui confiant des tâches et des postes en relation directe avec la formation dispensée par le CFA;
- à verser à l'apprenti un salaire;
- à respecter la réglementation du travail applicable à l'apprenti;
- à la fin du contrat d'apprentissage, l'employeur doit délivrer un certificat de travail à l'apprenti.

L'apprenti s'engage :

- à effectuer le travail confié par l'employeur;
- à suivre les cours du CFA et à se présenter aux examens prévus en fin de contrat;
- à respecter le règlement intérieur du CFA et de l'entreprise.

Le CFA s'engage :

- à définir les objectifs de la formation de l'apprenti;
- à assurer la formation générale et technologique;
- à organiser des journées d'information pour les maîtres d'apprentissage;
- à assurer la coordination entre la formation en centre et en entreprise.

Embauche à l'issue du contrat d'apprentissage :

Après un contrat d'apprentissage, vous pouvez, si vous le souhaitez, garder le jeune en Contrat à durée indéterminée (CDI) ou en Contrat à durée déterminée (CDD) selon les règles du Code du travail.

Prolongement du contrat d'apprentissage

Vous pouvez proposer à un apprenti, ayant obtenu son diplôme, un nouveau contrat d'apprentissage pour préparer une mention complémentaire, ou une qualification différente.

Échec à l'examen

Si l'apprenti échoue à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé d'un an au plus :

- soit par prorogation du contrat initial, si vous le souhaitez,
- soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

10.4.4 Apprentissage dans le secteur public

À titre expérimental jusqu'au 31 décembre 1998, un apprenti peut choisir son employeur dans le secteur public non industriel et commercial (État, région, département, commune, établissement public hospitalier...). Cependant, la préparation d'un diplôme par la voie de l'apprentissage n'équivaut pas systématiquement au concours spécifique d'entrée dans la fonction publique, obligatoire pour certains postes.

Les caractéristiques particulières de ce dispositif sont les suivantes :

- L'employeur public, exonéré du versement de la taxe d'apprentissage, doit apporter un financement égal à la différence entre la part octroyée par le Conseil régional au CFA, et le coût de cette formation. Il appartient alors à l'employeur de se rapprocher du CFA pour connaître le montant dont il doit s'acquitter;
- La rémunération est augmentée de 10 %, si l'apprenti prépare un diplôme de niveau IV (baccalauréat technique, technologique et professionnel ou brevet professionnel) et de 20 %, s'il prépare un diplôme de niveau III (BTS, DUT ...);
- Les collectivités publiques, qui souhaitent accueillir un apprenti, doivent demander un agrément au Préfet de leur département pour chacun des maîtres d'apprentissage.

10.4.5 Aides financières

La loi du 6 mai 1996 portant sur la réforme du financement de l'apprentissage a institué un nouveau dispositif d'aide financière. Il se substitue à la prime d'embauche précédemment versée, aux compensations financières du FNIC (Fonds national interconsulaire de compensation), au crédit d'impôt apprentissage et aux exonérations de taxe d'apprentissage (11 % du SMI par mois et par apprenti, 1/10^e du salaire du maître d'apprentissage et la moitié du salaire de l'apprenti pour les heures passées au CFA...).

Depuis le 1^{er} janvier 1996, les entreprises peuvent bénéficier :

- d'une aide à l'embauche de 6 000 F;

- d'une aide à l'effort de formation versée à l'issue de chaque année du cycle de formation de :
 - 10 000 F pour les apprentis âgés de moins de 18 ans;
 - 12 000 F pour les apprentis âgés de 18 ans et plus.

Cette aide est majorée de 50 F pour chaque heure effectuée au-delà de 600 heures de formation par an, dans la limite de 200 heures, afin de compenser votre absence dans l'entreprise.

Indemnité compensatrice forfaitaire (hors dom). Aide à l'embauche et soutien à l'effort de formation

Date de conclusion du contrat	Aide à l'embauche	Soutien à l'effort de formation		
		1 ^{re} année de formation	2 ^e année de formation	3 ^e année de formation
Contrat conclu à partir du 1 ^{er} janvier 1996	6 000 F (versement à l'employeur à la fin de la période d'essai si l'embauche est confirmée)	10 000 F	10 000 F	10 000 F
<ul style="list-style-type: none"> - Majoration de 2 000 F par an si l'apprenti est âgé de + de 18 ans à la date de conclusion du contrat. - Majoration de 50 F par heure de formation effectuée au-delà de 600 heures, dans la limite de 200 heures par an. Le montant maximal de cette majoration est donc de 10 000 F par an. Il est versé à l'employeur à la fin de chaque année de formation. 				

La prolongation de l'apprentissage en cas d'échec à l'examen ainsi que la conclusion d'un avenant au contrat liée à un changement d'employeur, ne donne pas lieu au versement de l'**aide à l'embauche**, mais donnent lieu au versement de l'aide « **soutien à l'effort de formation** », si le contrat ou l'avenant est d'une durée égale ou supérieure à un an.

La conclusion d'un nouveau contrat, et donc la préparation d'un nouveau diplôme, fait l'objet d'indemnités.

Le dispositif n'est pas applicable aux contrats d'apprentissage conclus dans le secteur public.

10.4.6 Les exonérations de charges :

Les entreprises employant 10 salariés et moins ont droit à :

- une exonération de toutes les charges sociales légales et conventionnelles imposées par la loi, patronales et salariales.

Les entreprises employant plus de 10 salariés ont droit à :

- une exonération de la totalité des cotisations patronales de Sécurité sociale;
- une exonération des cotisations sociales salariales d'origine légale et conventionnelle imposée par la loi :
 - sécurité sociale (maladie, maternité, décès, invalidité, vieillesse, veuvage);
 - retraite complémentaire dans la limite du taux minimum obligatoire;
 - assurance-chômage.

Ces entreprises restent redevables des cotisations sociales ci-après :

- part patronale des cotisations aux régimes complémentaires de retraite (au taux minimum);
- part patronale des cotisations d'assurance-chômage;
- cotisations au FNGS (Fonds national de garantie des salaires) : garantie des créances des salariés;
- cotisations au FNAL (Fonds national d'aide au logement);
- versement de transport, s'il y a lieu.

Calcul des seuils sociaux

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui s'appliquent à une condition d'effectif minimum de salariés.

10.4.7 Recherche d'emploi

L'apprenti bénéficie de l'allocation chômage durant sa période de recherche d'emploi.

10.4.8 Les services aux apprentis par les Centres de formation des apprentis (CFA)

Les conseillers des Centres d'information et d'orientation (CIO), des missions locales, des Permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) ou encore des Centres d'information jeunesse (CIJ) peuvent aider les apprentis à exprimer leurs motivations. Ils peuvent également contacter les agences locales de l'ANPE et les chambres consulaires (chambres de métiers, d'agriculture ou de commerce et d'industrie).

Chacun des sites de formation en apprentissage peut aider l'apprenti à mieux définir son projet professionnel et à choisir son métier.

Le CFA assure la formation générale et technologique, qui se répartit dans la plupart des cas de la façon suivante :

- 2/3 de l'horaire sont consacrés à l'enseignement général (français, maths, économie, gestion ...) et technique (technologie, dessin...);
- 1/3 de l'horaire est consacré à l'enseignement technique pratique (en ateliers pédagogiques...).

11. Le séjour en France¹⁰

Historique de la mission québécoise en France

Cette mission a pris racine en 1988, par une collaboration entre les Maisons familiales rurales de France (MFR) et monsieur Jean-Marc Pilon, professeur à l'Université du Québec à Rimouski (UQAR).

Mission française au Québec (1996)

En septembre 1996, 44 formateurs et administrateurs des MFR sont accueillis à Rimouski. L'objectif principal de cette mission était d'explorer les expériences québécoises et d'échanger autour d'une préoccupation commune : Comment revitaliser le milieu rural et favoriser un développement local des collectivités par l'entremise des structures et des stratégies de formation? La mission française, du 21 au 28 septembre 1996, s'est structurée autour d'un colloque scientifique « À l'école de l'expérience : enjeux et stratégies de formation pour le développement de la personne et de la collectivité en milieu rural », réunissant plus de 100 personnes durant deux jours à la Grande maison de Ste-Luce (conférences, ateliers, conférence de presse, etc.)

¹⁰ Cette partie du rapport reprend de larges extraits du rapport collectif de la mission québécoise *La formation et le développement local au sein des Maisons familiales rurales de France* (20 au 28 mars 1997).

Un événement d'une telle envergure ne pouvait s'achever ainsi. Nous avons relancé les participants au colloque de la mission 1996 et 24 personnes de 5 régions du Québec ont répondu avec enthousiasme à l'invitation pour rencontrer des personnes et se familiariser avec les expériences des MFR de France.

L'objectif général de cette mission consiste à : « Approfondir la connaissance du fonctionnement des MFR de France en vue d'étudier les possibilités de transfert de cette expérience de formation et de développement rural à la culture québécoise ».

Plus spécifiquement, il s'agit de :

- Étudier les conditions et les démarches sous-jacentes à l'implantation d'une MFR dans une localité;
- Identifier la structure de fonctionnement d'une MFR (financement, gestion, conseil d'administration, rôles des acteurs impliqués, conditions de travail, retombées économiques, etc.);
- Identifier les modalités d'implication du milieu dans la MFR (dimension associative et coopérative);
- Identifier les impacts des MFR sur le développement de la collectivité;
- Identifier les principales caractéristiques et les modalités d'application des instruments et des outils liés à la pédagogie de l'alternance dans différents programmes de formation et auprès de différentes clientèles;
- Étudier le parallèle existant entre la structure des MFR de France et la structure de l'éducation nationale en France;
- Formuler des projets de jumelage et de partenariat entre le Québec et les MFR de France.

Composition de la délégation québécoise

Le groupe est composé de 24 personnes en provenance des cinq régions suivantes du Québec : Bas-Saint-Laurent, Estrie, Gaspésie, Montérégie et Bois-Francs.

JOUR 1 (le vendredi 21 mars 1997)

Vers 8 heures, c'est l'arrivée à l'aérogare Charles-de-Gaulle. En fin d'avant-midi, c'est notre premier contact avec une MFR. Nous sommes accueillis à Beaumont-les-Autels dans la région naturelle de Perche. Le maire, le directeur de la MFR, le président et des membres du conseil d'administration, des moniteurs et des agriculteurs nous présentent leur MFR. On visite les lieux : dortoirs, salles de

classe, ateliers, cours de récréation, salle à manger. La visite se termine par une vaste plénière d'échange avec nos hôtes français.

La MFR de Beaumont-les-Autels compte une centaine d'élèves répartis selon trois niveaux d'enseignement : 4^e et 3^e technologie, BEPA et Bac Pro. Ce centre de formation agricole a comme concurrent un centre de formation du réseau public qui reçoit environ 300 élèves et un centre de formation privé qui reçoit sensiblement le même nombre d'élèves. La MFR se distingue par son modèle de pédagogie par alternance, « apprendre autrement », qui est la devise et le moteur des MFR.

Cette première visite en MFR a permis de nous familiariser avec le mode de fonctionnement des MFR. Cette MFR, comme les autres, est gérée par un conseil d'administration qui comprend plusieurs parents d'élèves. Son financement est assuré aux 2/3 par une subvention du ministère de l'Agriculture et au 1/3 par les parents qui défraient environ 20 000 \$ par année pour y inscrire leur enfant. Cette MFR (comme la plupart) exige que les élèves vivent en internat lors des périodes de formation académique. Ce mode de vie réclame une présence et une disponibilité de la part des moniteurs qui doivent participer aux activités de soirée et de fins de semaine et assurer une permanence parfois même la nuit. Ce système développe un fort sentiment d'appartenance et permet un encadrement de qualité de la clientèle étudiante.

JOUR 2 (le samedi 22 mars 1997)

M. Jean-Claude Gimonet présente les MFR, leur 60 ans d'histoire, de leur philosophie, leur modèle pédagogique et leur structure. Retenons de cette présentation que l'apprentissage est un moyen de mobiliser l'apprenant et que la pédagogie doit permettre de mettre de l'extraordinaire sur l'ordinaire. Vers la fin de l'avant-midi, chaque équipe part vers la région qui lui est désignée.

Les membres de la délégation québécoise ont été répartis en 10 petites équipes à partir des objectifs personnels de mission. Chacune des équipes étant attendue par des comités d'accueil régionaux des MFR de 9 régions différentes de la France. Il y a une équipe de deux personnes qui est restée au CNP de Chaingy. Ces deux personnes ont travaillé séparément compte tenu de leurs objectifs de mission. Ce qui fait que nous comptons 11 rapports de projet de mission. Ce chapitre est consacré aux rapports individuels ou d'équipe de mission. Nous les présentons dans l'ordre alphabétique des régions visitées. Voici un aperçu global des régions et les personnes qui y ont été accueillies.

RÉGION**PERSONNES ACCUEILLIES**

Aquitaine

Monsieur Paul Monet
Madame Judith Dubé

Bourgogne Franche-Comté

Madame Céline Yelle
Madame Danièle Belzile
Madame Gisèle Hallé

Bretagne

Madame Gaetane Fournier
Madame Huguette Veillette
Madame France Lévesque

Centre

Monsieur Serge Laponte
Monsieur Robert Lafontaine

Chaingy (Centre national pédagogique)

Monsieur Jean-Marc Pilon
Madame Marie Beaulieu

Champagne

Monsieur Michel Bernier
Monsieur Serge-Éric Mercier

Haute Normandie

Monsieur Daniel Lambert
Monsieur André Campeau

Pays de la Loire

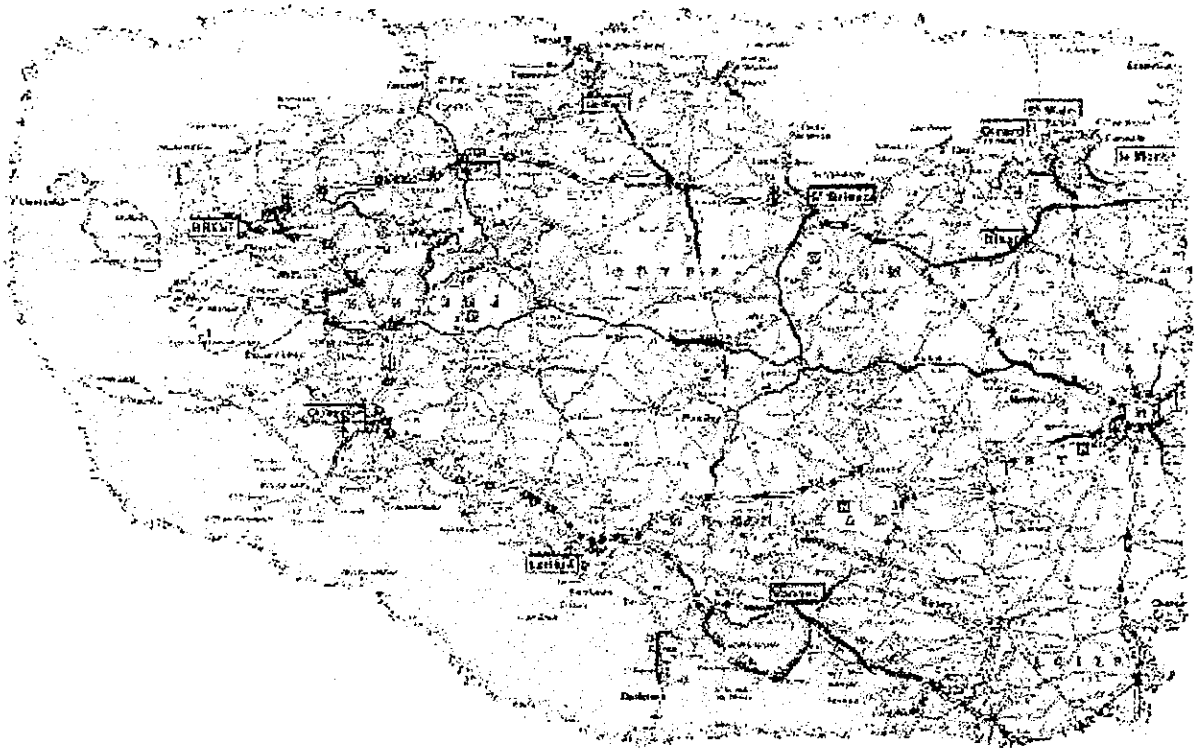
Monsieur Lin Sweeney
Madame Nicole Laporte
Madame Anthonine Rodrigue

Poitou Charente

Monsieur Adéodat St-Pierre
Madame Lorraine Théberge
Madame Catheline Thériault

Rhône-Alpes

Monsieur Jacques Proulx
Madame Kathleen Aubry



La Bretagne

Itinéraire breton

Premier arrêt : le Centre de formation technique agricole (CFTA) de Montfort, situé dans une abbaye du XI^e siècle, où le directeur, M. Michel Veillon, nous a accueillis. Grand érudit, amant de la nature, ce philosophe est intarissable lorsqu'il nous parle de son terroir. Nos échanges ont porté davantage sur la formation adaptée à l'individu. L'importance d'aider l'étudiant à réaliser son projet. En compagnie de M. Veillon, nous avons découvert le Mont Saint-Michel, Saint-Malo et Dinan.

Deuxième arrêt : L'Institut rural d'éducation et d'orientation (IREO) de Lesneven. Le directeur, M. Jean Paul, nous a reçu avec son équipe de travail et une partie du conseil d'administration. Au centre des discussions : le fonctionnement de l'IREO et surtout l'élaboration des programmes en concertation avec le milieu. L'IREO de Lesneven se distingue par son grand partenariat avec tous les acteurs du monde agricole. Des comités réunissant : anciens étudiants, agriculteurs, autres maisons d'enseignement et même transformateurs, travaillent à l'élaboration et à l'amélioration des programmes offerts. Cette école compte 198 jeunes de 15 à 20 ans et 280 adultes en formation continue.



Abbaye de Montfort

En nous rendant à Questembert, nous avons fait une petite halte à Landivisiau. M. Alain Moal, ancien directeur d'une MFR, nous a fait découvrir les enclos paroissiaux, véritables trésors d'histoire et de culture.

Troisième et dernier arrêt : Les MFR de Questembert dirigées par M. Pierrick Le Bris. On y enseigne surtout les métiers du cheval. La rencontre d'un maître de stage, en compagnie de M. LeBris, a apporté un autre point de vue sur l'enseignement en alternance. Cette MFR compte 125 élèves.

Notre séjour pourrait fort bien s'intituler « Le tour de la Bretagne en 4 jours ».

Les constats

Centre de formation technique agricole (CFTA) de Montfort - Abbaye Saint-Jacques

À Montfort, l'étudiant est au centre de sa formation. Il doit être prêt et avoir clarifié son projet car c'est lui qui aura la responsabilité de son propre développement académique, personnel, professionnel et social. L'encadrement qu'offre l'école se veut un stimulant à l'autonomie de l'étudiant.

Au CFTA, il importe qu'étudiants et formateurs soient plongés dans leur patrimoine. Celui-ci devient froment pour l'être humain en quête de savoir-être, savoir-faire et savoir-avoir. En renouant avec leurs propres racines, ils reconnaissent ce qui les a modelé, façonné jusqu'à maintenant. Leur propre projet s'intègre dans la continuité de la communauté, de la vie. Tout les incite à demeurer attentif à ce qui les entoure; leur terroir devient source de réponses et d'enseignement.

À Montfort, l'on ne parle pas de salle de cours mais plutôt d'ensemble pédagogique, c'est-à-dire une grande salle de classe entourée de petits locaux destinés au travail en équipe. On favorise le travail et les discussions en sous-groupe et il importe d'offrir un environnement qui le facilite. La formation des étudiants et des formateurs y est continue. Celle-ci semble passer avant tout par le développement de l'être humain, suivie des savoirs techniques et scientifiques. Sûrement que cette approche explique la recherche constante de relations harmonieuses entre étudiants, collègues de travail, agriculteurs, agricultrices, membres de la commune, bref les différents partenaires du milieu. Et comme partout où nous sommes allés, le CFTA de Montfort est fortement impliqué dans le développement local et régional.

Institut rural (IREO) de Lesneven

À l'Institut rural de Lesneven, les étudiants, les professionnels de l'agriculture que sont les agriculteurs et les agricultrices, les formateurs et la direction sont tous partenaires de la formation. Il n'y a pas de cours sans besoin et les besoins doivent être clairement exprimés par les principaux concernés soit les professionnels, les transformateurs ou les distributeurs.



Culture sur paillis plastiques au pays des Gaulois

Les gens du terrain sont présents constamment dans le développement de leur école, et l'école elle-même est présente dans les structures locales et régionales. Ils vivent, comme le dirait si bien M. Paul, directeur de l'Institut, un développement local organisé. Cette communication et insertion sociale que vit l'Institut a comme impact de les tenir directement connectés aux besoins de leur communauté et de participer activement au développement de sa main-d'oeuvre, futurs entrepreneurs et « leaders » du milieu. L'école compte 198 jeunes étudiants de 15 à 20 ans et 280 adultes en formation continue.

À Lesneven, nous avons exploré ce qui se faisait en matière de transfert de ferme. C'est là que nous avons connu davantage la forme d'association que sont les GAEC (Groupement agricole d'exploitation en commun).

Un animateur de GAEC nous a donné de l'information sur la préparation des personnes à leur projet d'exploitation. Les différents aspects financiers, technico-économiques, fiscaux, légaux et commerciaux semblent très bien traités. Cependant, l'aspect humain est peu considéré. Pourtant, il y a chez-eux aussi bien des situations où l'on aurait avantage à traiter de cet aspect. Le CREA en Estrie a pu informer de l'expertise dont il disposait puisque le côté humain est la principale couleur de l'organisme. Les représentants de l'IREO et un jeune agriculteur présents se sont montrés fort intéressés.

Maison familiale rurale - Questembert

Le directeur de cette MFR est encore ici un leader dans son milieu. Très présent dans la structure locale, le directeur reste toutefois très proche des élèves. Il a à coeur de connaître la famille dès l'étape du recrutement. Il suit l'élève dans son cheminement en prenant part périodiquement aux différentes évaluations de l'étudiant dans sa formation. Cette MRF compte 125 étudiants.

Nous avons rencontré un maître de stage, lequel nous disait que d'après son expérience, l'alternance n'est pas une solution pour tous. Les stages ont pour but de permettre à l'étudiant d'approfondir et de vérifier la théorie apprise dans les cours. Ils doivent aussi susciter des questions et motiver l'élève à apprendre. Pour certains, le stage ne demeure qu'un répit dans la formation académique.

12. Les conclusions générales, les éléments transférables et les suites envisagées¹¹

12.1 Les forces

La concertation des acteurs du milieu

Le fait d'avoir une MFR dans son milieu confirme un certain dynamisme de la population. Le maintien de la formule des MFR n'est possible que s'il y a un investissement important en temps et en énergie de la part des acteurs du milieu, qu'ils soient agriculteurs, parents d'élèves, maître de stage, formateur, maire, conseiller en financement, etc. L'implication du milieu rural dans son ensemble peut assurer la réussite de ce type d'école. Pour 100 élèves, il faut compter 300 maîtres de stage. C'est beaucoup de monde impliqué mais cela crée autant d'occasions qui renforcent le lien et les échanges entre les générations. La structure des MFR nous apparaît intéressante comme outil de repeuplement des régions rurales ou encore de maintien de la vie rurale.

Le sentiment d'appartenance

Le sentiment d'appartenance essentiel à l'engagement social, culturel, économique et politique de quiconque nous a semblé renforcé. La preuve nous a été donnée par la liste des personnes impliquées dans les structures décisionnelles de la commune ou du département. La MFR est aussi une pépinière de citoyens engagés.

L'emploi et la pédagogie de l'alternance

Les jeunes ont une formation pratique et stimulante. Par la pédagogie de l'alternance, les jeunes sont placés rapidement dans un milieu de travail, ce qui permet déjà l'acquisition d'une forme d'expérience et permet par le fait même à l'étudiant sortant de se trouver plus rapidement de l'emploi. Les élèves qui sortent d'une MFR ne connaissent pas de période de chômage. Ceci nous a été confirmé par le directeur de l'Institut rural de Mont, M. Jean Nau. Et ce qui semble particulièrement intéressant, c'est que le milieu rural offre un outil d'intégration à la ruralité dès l'âge de 13 ans.

« L'école de la vie »

Ce ne sont pas les enseignants qui enseignent. C'est la vie qui enseigne et l'élève qui apprend! Les caractéristiques des MFR : l'alternance, l'internat, le projet éducatif, la responsabilité partagée.

Les MFR reposent sur l'engagement de l'association, du jeune, de sa famille, de son maître de stage, de l'équipe pédagogique.

¹¹ Cette partie du rapport reprend de larges extraits du rapport collectif de la mission québécoise *La formation et le développement local au sein des Maisons familiales rurales de France* (20 au 28 mars 1997).

Les buts poursuivis par les MFR semblent favoriser l'arrimage entre la formation professionnelle des jeunes et le développement du milieu rural. Je pense que l'on devrait se pencher là-dessus au Québec.

Dans la mise en oeuvre de l'alternance, telle que « rencontrée », il y a une valorisation de l'expérience, de la curiosité qui ne se dément pas. Continuellement, il y a une attention à la question posée, un encouragement à chercher, une attitude d'accueil.

« L'unité dans le respect des unicités »

Une organisation qui fait sa place et reconnaît chaque personne. En plus des projets personnels des élèves qui reçoivent le support du moniteur, de la famille et du maître de stage, il y a aussi les projets personnels des moniteurs qui sont reconnus et valorisés dans l'équipe de la Maison. Il y a des tableaux de planification qui intègrent ces projets personnels et collectifs.

Le travail d'équipe

Une réalité d'équipe qui fait rêver : des rencontres régulières, des lundi matin pour s'ajuster ensemble, des vendredi après-midi pour faire le point, « l'initiation » des nouveaux moniteurs : un temps d'expérience guidé par le directeur et l'équipe locale, la première année de formation dans le réseau régional, la deuxième année au Centre national pédagogique. Une réalité qui n'est pas vécue sans conflits mais dont on parle et pour lesquels on continue de vérifier les solutions qui pourront être trouvées ensemble. Là aussi, on semble vouloir apprendre de l'expérience.

La formation continue facilitée

On constate l'efficacité d'incitatifs et de structures qui valorisent et facilitent la formation continue. La bibliothèque du Centre national pédagogique garde et rend accessibles les documents de recherche produits par le personnel. Les projets personnels trouvent leur place.

Un réseau serré. Des liens établis avec les communautés locales. Des maires qui ont été des directeurs de MFR. Des directeurs qui sont aussi des élus ...

Des diplômés et du travail

Les taux des diplômes obtenus par cette méthode sont égaux ou supérieurs à ceux obtenus dans le réseau public.

Plus important encore, le taux de placement des diplômés est de 100 %. Ces résultats sont d'autant plus exceptionnels qu'ils correspondent à une catégorie d'élèves qui éprouvaient des difficultés d'intégration dans le système régulier du ministère de l'Éducation nationale.

Une alternative au décrochage

Ce qu'il y a de remarquable dans les MFR, c'est qu'à partir d'une clientèle d'élèves éprouvant des difficultés d'intégration dans le modèle scolaire traditionnel, on arrive à former des individus qui, non seulement ont des compétences professionnelles reconnues, mais également et surtout, des individus qui assurent une continuité dans les économies régionales en répondant aux besoins de main-d'oeuvre des secteurs d'emplois porteurs de développement.

Pour le choix des élèves qui fréquentent les MFR, on s'intéresse plus à la motivation de l'élève plutôt qu'à ses résultats scolaires au moment de l'inscription.

12.2 Les faiblesses

Le choix du milieu de l'alternance

Dans l'une des MFR visitée, des étudiants nous ont confié qu'ils ont choisi la ferme familiale pour réaliser l'alternance. Ils n'ont pas beaucoup été ailleurs, comme 50 % des jeunes de cette MFR. D'ailleurs, les étudiants n'ont pas l'obligation de choisir un milieu de stage pour l'alternance autre que la ferme familiale. Selon nous, ceci affaiblit sérieusement la force pédagogique de l'alternance. La formation ne devrait-elle pas permettre l'amélioration générale des techniques de production appliquées à l'entreprise? Cette question, nous l'avons abordée avec les formateurs de l'Institut de Mont. Nous avons constaté que le but premier pour l'Institut est que ces jeunes se soient installés en région. À notre avis, cet objectif louable ne doit cependant pas compromettre la qualité de la formation.

Le pouvoir

Il nous est apparu très évident que l'équilibre entre la structure de fonctionnement (les permanents : directeur et formateurs) et la structure d'orientation et de décision (le conseil d'administration) est fragile. La MFR peut facilement devenir l'appareil d'un petit groupe et s'éloigner de sa mission première : au service des jeunes et adaptée à la population. Même si les élèves sont toujours au coeur de la mission de la MFR, même si on leur voue toutes les intentions et intérêts, aucun élève ne siège sur le conseil d'administration. C'est là sûrement un trait culturel français.

Lenteurs et souplesse

La souplesse théorique d'adaptation des MFR ne semble pas avoir joué beaucoup, le contenu des programmes nous ayant semblé plutôt conventionnel. Peu de place faite à l'agriculture biologique, écologique, à l'agrotourisme. Pour toutes les nouvelles orientations et productions en agriculture de même que la culture alternative et sur petite surface : rien. Peut-être faut-il voir là l'effet d'un milieu rural conservateur!

Fragilité de la MFR

La survie d'une MFR dépend de la volonté du milieu de la perpétuer. Une MFR exige énormément d'implication d'une foule de gens du milieu tant sur le plan du travail bénévole que de la participation financière. Une pareille participation ne s'obtient qu'au prix de grands efforts de relations publiques de la part des dirigeants des MFR qui ressemblent souvent à de l'apostolat. Une MFR peut donc périr rapidement si le milieu ou les dirigeants se fatiguent et réduisent tant soit peu leurs efforts et leurs investissements.

12.3 Autres observations

Voici les principales caractéristiques du fonctionnement des maisons familiales rurales qui ont marqué les participants québécois :

- Les projets de formation des apprenants (jeune ou adulte) sont ancrés dans l'histoire du milieu, ce qui, aux dires de plusieurs, favorise le développement local et rural. On forme des citoyens engagés;
- La congruence et la cohérence qui existent dans la conception de la formation chez les différents acteurs impliqués : formateurs, membres du conseil d'administration, maîtres de stage, élèves, etc.;
- La formation repose sur une pédagogie par projet. L'apprenant s'engage dans un projet d'apprentissage et la structure pédagogique mise en place fait en sorte que la maison familiale s'engage aussi dans le projet de l'apprenant, toute la formation part des projets des apprenants et non des contenus des programmes;
- C'est une pédagogie qui répond aux personnes qui décrochent du système traditionnel d'enseignement, c'est une approche qui vise à apprendre autrement. Mais attention, l'alternance n'est pas une pédagogie juste pour les décrocheurs, il ne s'agit pas d'un système de récupération, mais bien d'une approche pédagogique qui part de l'action et du projet de l'apprenant. Elle s'adresse donc à tous ceux dont le style d'apprentissage correspond à cette approche, d'où le slogan des MFR : « Réussir autrement ». La dimension humaine prime sur l'acquisition de connaissances. On prend l'apprenant où il est, avec ses connaissances : « on ne le considère pas comme un vase à remplir ». L'apprenant est au coeur de sa formation : « on en parle au Québec, mais c'est un voeu pieux alors qu'ici ça se vit ». Toute expérience est utilisée pour apprendre : « un élève qui arrive à la MFR avec un mal de dos, on va prendre cette expérience pour parler de la biologie, etc. »;
- Les formateurs qui interviennent au sein des MFR, au cours de leurs deux premières années de travail, doivent suivre une formation pédagogique offerte par le Centre national pédagogique de Chaingy. Cette formation pédagogique utilise le même modèle de pédagogie par alternance que ces formateurs devront mettre en application auprès des apprenants des

MFR. Donc, on apprend la pédagogie par alternance en la vivant et non pas à travers les livres. Ce qui garantit une meilleure intégration de cette approche pédagogique;

- L'importance d'un conseil d'administration qui est très concerné et intéressé par ce qui se passe dans la Maison familiale rurale;
- L'existence d'une synergie très forte entre les formateurs, les cadres des maisons familiales et les acteurs du milieu. Très grande solidarité entre tous les acteurs du milieu et une préoccupation constante du développement rural. Certains ont constaté que les directeurs des MFR s'impliquent dans leur milieu et dans les structures politiques locales, et pour eux, cette implication est très importante pour favoriser l'arrimage entre le développement local et la formation. Une implication communautaire de tous les acteurs : les jeunes, les parents, les formateurs, les animateurs de veillée, les maîtres de stage, etc. Il y a une tradition et une fidélité qui se sont développées aux MFR, les anciens élèves devenus parents amènent leurs enfants dans les MFR. De plus, ces parents deviennent souvent des maîtres de stage pour les élèves des MFR;
- La fragilité d'une MFR et l'existence d'une MFR dépendent de son conseil d'administration et de l'implication des acteurs du milieu;
- La ruralité prend tout son sens; au sein d'une MFR, il ne s'agit pas juste de la formation agricole, il s'agit de former des citoyens conscients et actifs dans leur milieu rural.

12.4 Éléments transférables au Québec

Évidemment, la densité de population dans les régions du Québec n'a rien de comparable à celle de la France. Il serait illusoire de penser importer la formule des MFR telle qu'elle existe là-bas. Toutefois, certains aspects nous semblent très intéressants et récupérables sur les plans pédagogiques et du développement rural.

D'abord, la pédagogie de l'alternance que nous aurions avantage à développer davantage. Il est évident que l'élève, placé rapidement dans le milieu de travail, garde un niveau d'intérêt pour les études plus longtemps. Également, le fait d'inviter l'étudiant, la veille d'une quinzaine, en entreprise à détailler son plan d'étude, à planifier les observations et les opérations avant le retour sur la théorie semble stimulant et également récupérable ici dans les structures publiques actuelles.

La revalorisation des métiers traditionnels et l'apprentissage par les stages. Ce n'est pas le jeune qui n'est pas adapté à l'école, c'est l'école qui ne répond pas à ses besoins. Autre élément transférable, la formation à partir du projet de la personne et du jeune : le support aux personnes et leurs objectifs de vie plutôt qu'à leur économie. Le respect des ambitions des individus à former sans tenter de les façonner selon un seul modèle.

Les gens ont mentionné qu'il serait difficile, à court terme, de transférer au Québec une structure de formation complètement similaire aux Maisons familiales rurales avec une gestion de type associatif et avec le modèle de l'alternance tel qu'il est pratiqué au sein des Maisons familiales rurales. Ce modèle exige beaucoup de la part des formateurs (43 heures de travail par semaine) et des élèves qui demeurent en résidence. Les gens se demandent si la culture québécoise, et surtout si la culture du milieu de l'éducation, est réceptive à de telles conditions de fonctionnement.

Malgré ses interrogations, les participants pensent que certains éléments développés au sein des Maisons familiales rurales (MFR) seraient plus facilement transférables. Par exemple, une pédagogie qui responsabilise l'apprenant et une formation qui part des besoins du milieu, ça serait transférable en autant que les acteurs impliqués dans les programmes de formation (professeurs, gestionnaires) acceptent de mettre en place des stratégies d'enseignement et d'apprentissage en lien avec ces principes. Les principes de l'alternance telle que pratiquée dans les Maisons familiales rurales et non pas comme on le pratique au Québec.

Il faut diversifier les formules d'apprentissage au Québec; par exemple, développer davantage une pédagogie par l'action.

Les maisons familiales utilisent beaucoup les ressources du milieu et la stratégie de travail en réseau avec ces différents acteurs, cette stratégie semble facilement transférable pour favoriser un développement local et rural.

L'alternance au plus jeune âge que ce qu'on fait au Québec semble transférable. L'expérience de travail confirme, modifie, ajuste, valide ou invalide le choix, souvent peu argumenté au départ, du jeune. MFR d'éducation et d'orientation : ce dernier mot y prend en effet tout son sens.

Le jeune, dès 14 ans en moyenne, doit d'abord vouloir s'engager dans un tel processus; il doit avoir un projet, une sorte d'appréhension (sens positif : appropriation) de la réalité qu'il va confronter au stage choisi en fonction de ce projet. S'il y a un maître de stage, lui est maître de son suivi. Tout ça développe la confiance et une autonomie (on ne fera pas à sa place...) qui lui serviront toute sa vie.

Dans les MFR, on veut responsabiliser le jeune au plus vite (mais pas à la hâte non plus!) et qu'il se prenne en main avec l'aide du groupe. Quant à la proportion de l'alternance, voici la tendance : 2/3 en entreprise (c'est beaucoup plus bas cependant dans les CFP, pour adultes qui ont déjà une expérience), 1/3 à l'école. Au Québec, c'est l'inverse. Un autre élément transférable serait d'augmenter, nous aussi, notre ratio.

Autre élément, et je l'exprime ici en termes québécois! Des représentants du milieu, agricole d'abord, sur le C.A. du « Comité d'extension » (extension dans le sens : Service de l'extension de l'Université Laval par exemple...) qui favorise le développement de l'option agricole de la polyvalente (car chez nous, ce sont des polyvalentes). Là-bas, l'association s'occupe de toute l'école (MFR); ici, ce pourrait être la partie concernée de l'école. Autrement dit, le fait que des producteurs agricoles par exemple s'engagent dans la « direction » de l'association de leur MFR rend leur MFR connectée à la vie agricole et à ses besoins.

12.4 Suivis souhaités à la mission

La très grande majorité des participants souhaite que cette mission ne s'arrête pas là mais qu'elle ait des suites. Déjà, ce séjour a permis à certains participants d'élaborer et de planifier des projets de collaboration avec les personnes visitées en France. De nombreux suivis ont été souhaités par l'ensemble des participants, suivis qui peuvent se faire sur une base individuelle, régionale et provinciale. Voici la liste de ces souhaits :

- Échanges d'information avec les personnes, conserver le contact :

Sensibiliser les personnes qui ont un pouvoir décisionnel sur notre système d'éducation québécois (ex. : la haute direction du ministère de l'Éducation) à ce modèle de formation et à cette approche pédagogique en leur suggérant d'aller voir ce qui se fait au sein des Maisons familiales rurales. Ce point de vue n'est cependant pas partagé par tous, car même si les personnes en pouvoir décisionnel décidaient d'implanter une telle structure, celle-ci, pour bien fonctionner, doit s'ancrer dans le milieu et être portée par les acteurs immédiats d'une telle pédagogie : parents, formateurs, maîtres de stage, etc. Ce qui fait dire à certains participants que plutôt de demander au MEQ (ministère de l'Éducation du Québec) de faire des changements, il faut passer par la base, par le milieu immédiat des apprenants;

Il faudrait peut-être cesser de voir le MEQ comme le seul ministère responsable de la formation. En France, il y a trois ministères responsables de la formation selon la nature de celle-ci : ministère de l'Éducation, ministère de l'Agriculture et le ministère de la Culture et des Loisirs. Peut-être qu'en diversifiant les lieux de reconnaissance des formations et en éliminant le monopole, on pourrait ouvrir davantage sur les possibilités d'innovation et de diversification des modèles et des approches pédagogiques;

Explorer la possibilité de développer des micro-projets pilotes au Québec s'inspirant de la structure de fonctionnement des maisons familiales rurales;

Réaliser des rencontres de tous les participants au Québec pour partager et approfondir les constats faits au cours de cette mission : rencontres intrarégionales (Bas-Saint-Laurent et Estrie) et interrégionales. Ne pas partir chacun dans notre direction, faire un bilan collectif stratégique des suites à donner à cette mission;

Que chaque participant essaie de vendre dans son milieu d'appartenance, les apprentissages faits au contact des Maisons familiales et auxquels il croit. Sensibiliser notre milieu et expérimenter tranquillement dans notre milieu respectif des petites choses réalistes et progressivement, essayer de transformer nos milieux;

Recevoir des étudiants français au Québec dans le cadre de nos programmes respectifs. Il y a déjà une invitation qui a été faite pour le Forum « établissement en agriculture-relève agricole) qui aura lieu en avril 1998.

12.5 Questions à propos des Maisons familiales rurales

Au-delà de ces suivis souhaités, il y a certaines questions qui sont soulevées quant au transfert de cette formule au Québec. Qui peut et va intervenir dans les MFR au Québec? Comment et où va-t-on former ces personnes?

Au cours de ce bilan, certaines questions ont été adressées aux représentants des Maisons familiales rurales : **la fragilité des MFR, la non-représentation des élèves sur le conseil d'administration des MFR, l'implication des structures politiques au sein des MFR, le nombre de maîtres de stage nécessaires au bon fonctionnement de la formule d'apprentissage par alternance, les jeunes ne sont-ils pas trop jeunes (14-15 ans) pour vivre une pédagogie par alternance.** Messieurs Daignier et Gimonet ont répondu à ces questions. Ces réponses sont importantes dans l'éventualité du transfert de cette formule au Québec. Dans les points suivants, nous vous rapportons leurs propos.

Réactions de Monsieur Jean-Claude Daignier, directeur de l'Union des Maisons familiales rurales

La relation entre le national (structures politiques) et le local

Depuis l'origine des MFR en 1937, il y a toujours eu une collaboration importante entre les structures politiques nationales et le milieu local. Il faut qu'il ait un appui ministériel dès qu'une maison familiale rurale se développe. Mais une MFR qui serait juste l'initiative de l'État ne fonctionnerait pas. Par exemple, en Afrique, dans un pays, le gouvernement a voulu implanter 100 Maisons familiales rurales, et bien, ça n'a pas fonctionné. Ça prend un juste équilibre entre les deux niveaux : local et national.

La proximité des Maisons familiales rurales avec le milieu

Au Québec, c'est très différent, avec les distances. Ici, nous avons un petit pays avec une grande densité de population. Le ministère de l'Agriculture de France a voulu que l'on diminue le nombre de Maisons familiales en France, passer de 500 à 50, en disant que ça favoriserait un nombre plus élevé d'élèves avec de meilleurs équipements, de plus gros ateliers, etc. Mais on a refusé, nous avons choisi de favoriser l'essaimage, de favoriser la proximité des MFR avec leur milieu. Au niveau de l'emploi, c'est ce qui fonctionne, la proximité avec les entreprises, avec le bassin d'emplois, la prise en charge collective. Cette proximité est plus facile chez nous, j'imagine qu'au Québec, il faudrait penser cette proximité autrement.

Le choix d'une clientèle jeune de 14-15 ans au sein des Maisons familiales rurales

C'est un choix que nous avons fait, c'est une lutte, on est allé pendant des années à contre courant de notre société, du pouvoir politique, des décisions ministérielles et des organismes professionnels, en disant que les MFR doivent s'adresser aux jeunes de 14-15 ans. Ça n'allait pas de soi, il a fallu

se battre pour s'adresser aux plus jeunes. En France, dans notre pays, l'alternance auprès des 18-25 ans n'aurait jamais impliqué les familles comme elle les implique avec les jeunes de 14 ans. Pourquoi ce choix ?

C'est lié à l'histoire des MFR, à l'association familiale qui fait le support des MFR. Quand on crée une MFR, c'est toujours la même question qui se pose : qui a intérêt à ce que ça marche ? Les formateurs peut-être, les responsables professionnels aussi, mais qui a véritablement intérêt à ce que ça marche ? Ce sont les familles avec leurs enfants qui se demandent ce qui va advenir d'eux. Et cette base avec les familles est plus facile à obtenir, c'est plus facile d'avoir l'engagement des familles avec des enfants de 14-15 ans qu'avec des jeunes de 18-20 ans. C'est pourquoi on s'est battu pour garder les 14-15 ans. C'est avec eux qu'il y a le plus d'enthousiasme pour découvrir les professions. C'est avec eux qu'il y a le plus d'accueil par les professionnels, les maîtres de stage, parce que ces jeunes sont plus curieux, ont plus envie de découvrir, de s'impliquer, ils sont moins démotivés.

Le choix de ne pas impliquer les élèves sur le conseil d'administration, c'est un choix. L'association est une association de familles, il s'agit de parents qui agissent dans une continuité, 2, 3, 5 ans, etc. Ce ne sont pas des usagers, les parents ne sont pas sur le conseil d'administration parce qu'ils ont des enfants à la MFR. Il s'agit d'un croisement de générations, les parents du milieu qui se questionnent sur la place des jeunes dans leur milieu et qui décident de s'impliquer dans ce devenir au sein d'une association qui développe une MFR.

Les maîtres de stage

Au départ des premières Maisons familiales rurales (1937), les parents étaient les maîtres de stage. Aujourd'hui, c'est de plus en plus rare. Il faut compter entre 200 et 300 maîtres de stage pour 100 élèves parce que les élèves vont dans différentes entreprises au cours de leur formation. Lorsqu'un jeune a 14-15 ans, il ne peut se déplacer qu'en vélo ou en « mobilette », aussi on regarde avec les parents où il y aurait un lieu de stage dans le milieu immédiat des jeunes. Le choix des maîtres de stage repose plus sur des critères pragmatiques, empiriques.

La fragilité des Maisons familiales rurales

C'est fondamental, la MFR réussit que si elle demeure fragile. Une MFR existe tant que ceux qui veulent qu'elle existe, en veulent, ça ne dépend pas d'un bâtiment, ni d'un ministère. Qu'est-ce qu'on fait quand une MFR est en crise, car c'est normal sur 500 MFR, qu'il y en ait qui soit en crise chaque année. Qu'est-ce qu'on fait ? On redonne la parole à l'assemblée générale des familles. Un président d'association peut vieillir et dire la MFR va disparaître avec moi. Un directeur d'une MFR peut avoir intérêt à ce que les choses finissent quand il prend sa retraite. Ça existe chez nous comme dans toute autre organisation. La seule intervention qu'on peut avoir au niveau national de l'union des MFR, c'est provoquer une réunion des familles et leur demander ce qu'eux veulent faire ? Il se peut qu'il n'y ait plus beaucoup de familles, plus personne n'y croit, alors on ferme la maison. Au contraire, les familles peuvent dire comment ça peut fermer. Nous, on a toujours de l'intérêt alors on décide de changer le conseil d'administration.

Je crois que cette fragilité est fondamentale. Le risque que nous courrons aujourd'hui au sein des MFR, c'est l'embourgeoisement, d'avoir de beaux locaux, d'avoir de belles équipes pédagogiques, de beaux outils pédagogiques. À la limite, le système peut fonctionner que pour lui-même. S'il perd sa fragilité, il perd son principal ressort. Cette fragilité, c'est aussi sa force. Et si l'on perd cette fragilité, on perd de vue pourquoi on existe.

Réactions de monsieur Jean-Claude Gimonet, directeur du Centre national pédagogique de Chaingy

La fragilité des Maisons familiales rurales

J'ai retenu une phrase de notre ancien directeur André Faure qui disait : « tout travail que l'on donne aux jeunes c'est d'amener de l'extraordinaire sur du banal ». La vie de tous les jours peut être banale, mais elle peut être extraordinaire si on met les moyens en place pour faire ressortir l'extraordinaire. Moi aussi, j'ai souligné la fragilité des MFR. Oui, c'est fragile, on travaille avec la vie de tous les jours et la vie est fabuleuse mais elle est aussi fragile. Mais cette fragilité est minimisée dans la mesure où il y a des racines. Tout le défi d'une MFR, c'est faire en sorte qu'il y ait des racines. Ça veut dire prendre le temps, qu'on prenne le temps que ces racines se développent, sinon au moindre coup de vent, ça va être balayé.

Par rapport à cette fragilité, la pédagogie mise en place dans les MFR est d'abord une démarche constructiviste depuis 60 ans et une démarche constructiviste de tous les jours parce qu'il ne peut pas y avoir répétition, parce que la vie ne se répète pas à tous les jours. C'est le changement, le mouvement. C'est la différence entre le mouvement et l'institution. C'est évident qu'il faut un minimum d'institutions, et peut-être une des forces des MFR c'est que les règles instituées sont instituantes. Une de ces règles instituées par exemple, c'est que dans les statuts il y ait une représentation des parents, ça c'est instituant.

La pédagogie au sein des Maisons familiales rurales

Il s'agit d'une démarche personnalisée. À l'heure actuelle, un problème qui guette les Maisons familiales, c'est la pédagogie active. Il faut dépasser la pédagogie active. La pédagogie par alternance va au-delà de la pédagogie active. Ce n'est pas seulement le jeune acteur dans sa salle de cours. C'est le jeune acteur qui a une histoire, un passé, un futur qui s'insère dans un environnement, une famille. C'est la prise en compte de tous ces éléments qui caractérisent l'essence de la pédagogie par alternance.

LES ANNEXES

ANNEXE 1

**Extraits du contrat entre le Comité sectoriel de
main-d'oeuvre et la Direction vie syndicale de l'UPA**

CONTRAT DE SERVICE

ENTRE

LA DIRECTION DE LA VIE SYNDICALE, agissant et représentée aux fins des présentes par M. Pierre Rhéaume, directeur,

ci-après appelée « la Direction »,

ET

LE COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'OEUVRE DE LA PRODUCTION AGRICOLE, ayant son siège social au 555, boulevard Roland-Therrien, à Longueuil, agissant et représenté aux fins des présentes par M. Gratien D'Amours, président, et Mme Hélène Varvaressos, coordonnatrice,

ci-après appelé « le comité sectoriel ».

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. OBJET DU CONTRAT

Réalisation d'un document examinant la place des Maisons familiales rurales dans l'enseignement agricole français par voie d'alternance travail-études.

2. RÉSUMÉ DES TÂCHES

Recueillir de l'information sur :

- a) les programmes dispensés, et à quels niveaux,
- b) les modes d'organisation de l'alternance,
- c) le recrutement des entreprises d'accueil,
- d) le suivi et l'évaluation de la formation en entreprise,
- e) les liens établis entre l'établissement de formation et les entreprises agricoles,
- f) la formation des maîtres de stage.

3. ÉCHÉANCIER

Le mandat de la consultante débutera le 20 mars 1997, pour se terminer lors de l'acceptation du rapport final par le comité sectoriel.

4. DURÉE

Les parties conviennent que Mme Gaétane Fournier, agent de formation et d'information, sera mise à la disposition du comité sectoriel pour une période débutant le 20 mars 1997 jusqu'à la remise du rapport final, prévue pour le 11 avril 1997.

7. CLAUSE DE RETRAIT

Il est convenu entre les deux parties qu'il sera possible de mettre fin au présent contrat, avec l'accord des deux parties, si des raisons valables empêchaient la réalisation complète de l'étude de marché.

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À LONGUEUIL, CE ^E JOUR DE
FÉVRIER 1997.**

La Direction de la vie syndicale

Pierre Rhéaume

Le comité sectoriel de main-d'oeuvre de la production agricole

Gratien D'Amours, président

Hélène Varvaessos, trésorière

ANNEXE 2

**Formation des moniteurs au
Centre national pédagogique**



A 10 Km à l'ouest d'Orléans, presque au centre de la France et près de la Loire... dans un cadre verdoyant et fleuri : le Centre National Pédagogique des Maisons Familiales Rurales.

Installé en cet endroit depuis 30 ans, il s'y est développé progressivement par la construction de locaux, la mise en place d'une importante bibliothèque pédagogique, le renforcement de son équipe de formateurs permanents et intervenants, par la diversification de ses actions et services.

Géré par l'ANFMA (Association pour la Formation des Moniteurs Agricoles dont la création remonte à 1948), le CNP assure, dans le cadre des services de l'UNMFREO, quatre missions essentielles :

La Formation Pédagogique initiale des Formateurs. Elle prépare une qualification spécifique aux formations alternées.

La Formation continue

- un perfectionnement par des sessions
- une formation qualifiante par la préparation du DUEPS (Diplôme Universitaire d'Étude des Pratiques Sociales) dans le cadre de l'Université de TOURS (diplôme de niveau II).

La recherche par des groupes de travail, les formations universitaires, les études et recherches des permanents du Centre.

La Production de documents pédagogiques

(Fiches - cours - plans de formation...) destinés aux formateurs et aux élèves des MFR.

A 10 Km à l'ouest d'Orléans, presque au centre de la France et près de la Loire... dans un cadre verdoyant et fleuri : le Centre National Pédagogique des Maisons Familiales Rurales.

Installé en cet endroit depuis 30 ans, il s'y est développé progressivement par la construction de locaux, la mise en place d'une importante bibliothèque pédagogique, le renforcement de son équipe de formateurs permanents et intervenants, par la diversification de ses actions et services.

Géré par l'ANFMA (Association pour la Formation des Moniteurs Agricoles dont la création remonte à 1948), le CNP assure, dans le cadre des services de l'UNMFREO, quatre missions essentielles :

La Formation Pédagogique initiale des Formateurs. Elle prépare une qualification spécifique aux formations alternées.

La Formation continue

- un perfectionnement par des sessions
- une formation qualifiante par la préparation du DUEPS (Diplôme Universitaire d'Étude des Pratiques Sociales) dans le cadre de l'Université de TOURS (diplôme de niveau II).

La recherche par des groupes de travail, les formations universitaires, les études et recherches des permanents du Centre.

La Production de documents pédagogiques

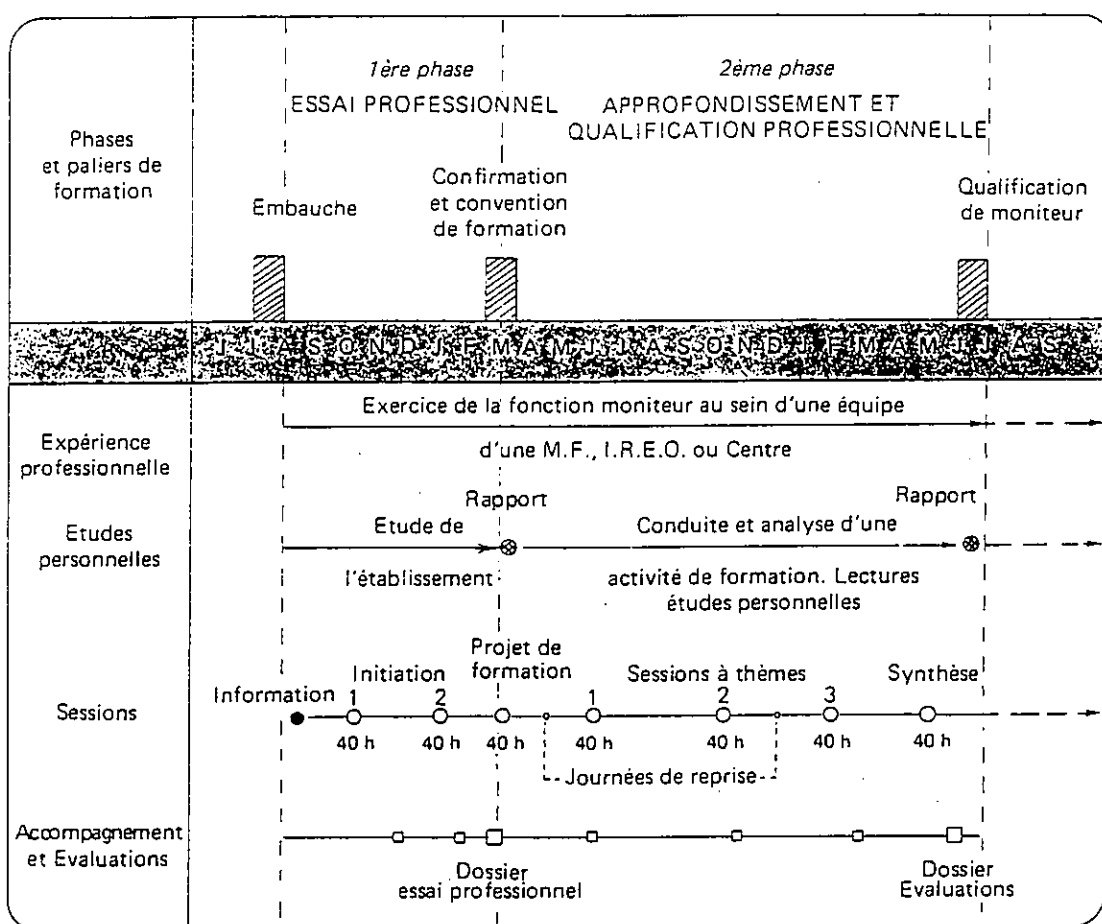
(Fiches - cours - plans de formation...) destinés aux formateurs et aux élèves des MFR.

1 LA FORMATION PEDAGOGIQUE

une formation PAR et POUR l'ALTERNANCE

LA STRUCTURE GÉNÉRALE

Fondée sur le principe de l'alternance, la Formation Pédagogique des nouveaux formateurs se réalise sur 2 années selon le processus suivant :



LA QUALIFICATION

La qualification de «Moniteur de formation rurale» homologuée au niveau III est prononcée, en fin de 2^e année, par une commission nationale présidée par un représentant du Ministère de l'Agriculture. L'avis de qualification est formulé après l'examen d'un dossier comprenant des évaluations continues, un rapport d'activité, une synthèse écrite, réalisée lors de la dernière session et un entretien avec une commission.

LES OBJECTIFS

Ils visent le développement de capacités et aptitudes requises pour l'exercice d'une fonction de formateur dans un système de formation alternée. A savoir :

- la mise en œuvre de plans de formation ;
- la relation avec l'environnement, les milieux socio-professionnels, les partenaires de la formation ;
- la conduite des activités et disciplines de formation ;
- l'action éducative avec des adolescents ou adultes individuellement et en groupes ;
- le travail en équipe éducative ;
- l'animation au sein d'une structure associative.

LES CONTENUS

- **Le contexte institutionnel** : structure et vie associative, organisation.
- **Les personnes en formation** : caractéristiques psychologiques, sociologiques des adolescents, des adultes en formation - vie des groupes.
- **Les milieux de vie**
 - la famille : valeur et rôles éducatifs. Institutions familiales.
 - le monde rural et agricole : caractéristiques sociologiques et psychologiques. Évolutions et problèmes contemporains, organisations.
 - le monde professionnel.
- **La formation**
 - pédagogie générale : courants et systèmes pédagogiques, processus d'apprentissage, méthodes, techniques et outils pédagogiques. Notation et évaluations.
 - pédagogie de l'alternance : les plans d'étude, enquêtes, rapports et mises en commun. Les fiches pédagogiques et les cours. Les visites d'études. Les exercices. Les stages. L'organisation des séquences d'alternance et des plans de formation.
- **L'éducation** : courants éducatifs. La vie éducative dans l'établissement. La vie et l'animation des groupes. La relation éducative (autorité, discipline, attitudes).
- **Les moniteurs** : statuts et rôles (éducation, enseignement, animation...). Relation éducative. Travail en équipe éducative.

LES MODALITÉS

La Formation Pédagogique suppose 5 modalités d'action :

- l'expérience professionnelle au sein d'une équipe pédagogique.
- des sessions réparties dans le temps.
- une recherche personnelle et la conduite d'une activité pédagogique donnant lieu à un rapport.
- l'accompagnement assuré par le directeur de l'établissement et l'équipe et par le délégué pédagogique régional.
- une évaluation permanente.

ANNEXE 3

Exemple de règlement interne dans une MFR

GUIDE DE L'ETUDIANT - STAGIAIRE AU CFTA

Règlement intérieur

Toute vie collective exige un minimum de règles et de principes sans lesquels des problèmes et des tensions apparaissent très vite, entre les différentes personnes concernées.

D'autre part, les **financements publics** qui interviennent dans toutes les formations font l'objet de contrats ou de conventions qui entraînent des **exigences**.

Enfin un certain nombre de **services** sont proposés par le Centre, il est bon d'en préciser les modalités d'utilisation.

Il est donc nécessaire que toute personne qui s'inscrit au CFTA soit bien informée de tous ces éléments qu'elle sera tenue de respecter.

I - PRESENCE ASSIDUE : GESTION DES ABSENCES

Chaque groupe de formation a son calendrier et ses horaires qui constituent une **obligation de présence au Centre**, sauf cas de force majeure.

Ainsi toute absence doit être signalée et justifiée (si possible par avance) en utilisant un **imprimé à remettre au formateur responsable** du groupe.

Suivant les conventions ou les contrats avec les pouvoirs publics (qui diffèrent selon les actions de formation), il est exigé un **émargement journalier**, et des **déclarations d'absence** à l'organisme qui verse les rémunérations, entraînant de ce fait des **réductions de salaire**.

Un formateur en sera responsable, par groupe.

II - REPRESENTATION - ORGANISATION DES GROUPES

Afin de coordonner certaines **actions collectives** et pour le **représenter** auprès de la Direction du Centre, chaque groupe devra désigner **2 délégués**.

Par ailleurs, il sera demandé à certains stagiaires ou étudiants d'être plus précisément responsables de **quelques tâches matérielles** (cf. ci-après : paragraphes IV).

III - SERVICES DE SECRETARIAT ET DE COMMUNICATION

LE COURRIER des stagiaires est mis dans le hall d'entrée des bureaux pour 10 h. De même, pour le courrier à poster, celui-ci peut être déposé dans le hall avant 17 h.

LES PHOTOCOPIES personnelles doivent être réalisées sur un photocopieur spécifique au CDI à l'aide de cartes magnétiques vendues au bureau : 0,30 F/copie). S'il s'agit de tirages pour les groupes, s'adresser au secrétariat. **L'accès au photocopieur du bureau est interdit, pour les tirages personnels (exemple rapport de stage).**

LE TELEPHONE : une cabine à carte est située près de la salle à manger ainsi que des postes d'arrivée dans l'internat :

- bâtiment central n° 99.09.10.91
- bâtiment annexe n° 99.09.36.87

MINITEL - FAX, un Minitel est disponible pour certaines recherches dans le bureau «comptabilité». A utiliser avec l'accord de la secrétaire. De même pour le fax.

IV - UTILISATION DES ESPACES DE TRAVAIL ET EQUIPEMENT PEDAGOGIQUE

Il est interdit de fumer dans tous ces lieux.

LES SALLES DE COURS sont accessibles en permanence même le soir et le week-end. Les stagiaires doivent en assurer le nettoyage en semaine et notamment le vendredi après-midi.

LE CDI : chaque groupe possède une clef afin de permettre l'accès à toute heure, même en l'absence de la documentaliste. Ceci suppose beaucoup de discipline (fermeture le soir, le week-end, rangement de la clef), **de conscience personnelle et de sens de responsabilité**, quant à la consultation des documents, à leur restitution, etc... Des consignes précises seront données sur place en début de formation, à chaque groupe.

LA SALLE INFORMATIQUE, même démarche que pour le CDI, mais **il est interdit d'y amener des personnes étrangères au Centre et d'y rédiger le rapport de stage (rapport d'examen).**

LA SALLE AUDIOVISUELLE : cette salle spécifique est en principe fermée. Pour son utilisation en dehors des activités pédagogiques **demandez la clef à un formateur et la rapporter après usage.**

LE MATERIEL AUDIOVISUEL : camescope, projecteurs diapo, lecteur K7 et de CD, sont entreposés au bureau. En cas d'emprunt : **le noter sur place.**

V - RESTAURATION - HEBERGEMENT

Il est offert à chacun, lors de son inscription à une formation, et ceci dans la limite des chambres disponibles :

a) **L'internat complet** en chambre individuelle ou à deux, étant précisé que la chambre doit être libérée lors des stages extérieurs ou des vacances (sauf demande particulière). Les chambres à deux sont proposées sous réserve de trouver un colocataire.

b) **La demi pension** : tous les repas du midi. La règle générale est de prendre au moins les repas de midi au centre : le maintien d'un service de restauration sur place, et l'emploi du personnel, en dépendent.

Cependant, les cas particuliers pourront être étudiés notamment lorsque la proximité du domicile permet de prendre le repas chez soi.

Les tarifs proposés sont forfaitisés à la semaine et selon le nombre réels de jours de travail pour les repas. Les absences ne sont pas décomptées, sauf par semaine entière et seulement pour la partie «restauration».

VI - INCIDENTS DURANT LA FORMATION : SANCTIONS

Le non-respect du règlement intérieur entraînera l'application de sanctions.

- **L'avertissement** : c'est une mise en garde du stagiaire ou de l'étudiant en raison d'un comportement compromettant la bonne marche du stage ou la vie du Centre. L'intéressé sera reçu par l'équipe de formation ou, par le directeur accompagné éventuellement d'un ou plusieurs membres du conseil d'administration. Il pourra alors s'expliquer sur les faits reprochés.

- **La suspension du stage** : cette mesure consiste en une interruption du stage, d'une durée de trois jours ou plus. Le stagiaire ou l'étudiant sera reçu par l'équipe de formation, par le directeur ou des membres du conseil d'administration ; il pourra alors s'expliquer sur les faits reprochés.

- **L'exclusion** : cette mesure consiste en une interruption définitive du stage et un départ du Centre. Les mesures de suspension et d'exclusion du stage ne peuvent être prononcées que si le stagiaire ou l'étudiant a déjà fait l'objet d'une mesure d'avertissement, sauf faute grave. Dans ce dernier cas, la procédure mise en oeuvre respectera les termes de l'article R.922-5 du décret n°91110 du 23.10.1991

ANNEXE 4

Exemples de conventions de stage



CONVENTION DE STAGE En Organisme ou en Entreprise

1. Concernant le stagiaire :

NOM :

né le

demeurant à

Stagiaire en formation CCTAR
(Certificat de Capacité Technique Agricole et Rurale)

au CENTRE DE FORMATION TECHNIQUE AGRICOLE
l'Abbaye 35610 MONTFORT Tél. 99 09 02 33

ET L'ENTREPRISE :

NOM :

Adresse :

Tél :

Responsable du stage :

2. DEFINITION DU STAGE

. Objectifs :

Le présent stage a pour but d'aider le (la) stagiaire :

d'une part,

- à découvrir de l'intérieur le fonctionnement d'une Entreprise ou d'un Organisme de service

d'autre part,

- à préciser son orientation à partir de la connaissance des conditions d'exercice de la profession.

. PERIODES :

du

au

ref CCTAR n STAGEO





TS1/CONV

CONVENTION de STAGE
en EXPLOITATION

Cette convention précise les conditions dans lesquelles se déroule le stage en exploitation qui entre dans la formation des élèves préparant le B.T.S.A.

Elle est établie entre :

- Le Directeur du Centre de Formation Technique Agricole de Montfort
- M. VEILLON Michel

- Le Chef d'Exploitation (Maître de stage) :

- M. (NOM - Prénom) :

Adresse - Lieu dit :

Code postal

Commune :

Téléphone :

- Le stagiaire, Etudiant, formation BTSA au CFTA de MONTFORT

- M. (NOM - Prénom) :

Adresse :

3 - OBJECTIFS GENERAUX

Les stages en exploitation sont à la fois un support et un complément de formation. Ils permettent une meilleure connaissance du milieu et des différentes difficultés rencontrées dans l'exploitation agricole. Pour ces raisons, ils sont jugés irremplaçables.

- . Le stagiaire reçu par l'exploitant est en formation.
- . Le stage peut être défini comme un échange de services :



Par conséquent, il ne devra pas, durant le stage, transformer le stage en un travail ou utiliser le stagiaire comme un employé permanent, ou, sauf circonstances exceptionnelles ou durant de courtes périodes, remplacer un employé temporairement absent. Il s'engage à remplir toute enquête ou rapport sur les modalités de déroulement du stage sur la ferme et à les retourner au CFTA.

Article 4 : LES DATES

Le stagiaire est prévu du.....jusqu'au 199 ...

Article 5 : COUVERTURE DES RISQUES

Pendant son stage, le stagiaire continu de bénéficier de son assurance étudiant. Tous les risques (maladie, accident du travail, sinistre entraînant responsabilité civile du stagiaire) sont couverts, pour toute la durée de la formation y compris les périodes de stage. De ce fait, tout sinistre doit être signalé **IMMEDIATEMENT** au Centre de Formation Technique Agricole de Montfort qui fera les déclarations. En cas d'accident avec un matériel automoteur, c'est l'assurance du propriétaire qui est engagée.

Responsabilité engagé dans les travaux confiés.

En application de la loi du 6 décembre 1976 relative à la prévention des accidents du travail, le Maître de stage s'engage à ne confier, à son stagiaire, que du matériel ou des travaux répondant aux normes de sécurité actuelle.

Le maître de stage, engagé par cette présente convention avec l'établissement de formation, se porte garant de l'opportunité des tâches confiées.

Article 6 : Le CFTA pourra demander un rapport de la part du maître de stage sur le travail réalisé par l'étudiant

Article 7 : CONCLUSION

Le stage entre, avant tout, dans le cadre de la formation dont l'objectif principale réside dans la découverte d'une autre exploitation avec, son organisation de travail, ses techniques de production, son environnement.

Compte tenu de cet objectif, la rémunération du stagiaire n'est pas considérée comme un critère de valeur du stage.

Si indemnité il y a, celle ci est destinée à aider le stagiaire à supporter les frais de sa formation.

Fait à le.....

Le Maître de stage,

Le Directeur du
Centre de Formation,

Le Stagiaire,

Cette convention précise les conditions dans lesquelles se déroule le STAGE EN EXPLOITATION qui entre dans la formation des élèves préparant le B.T.S. ACSE.

Article 1 : CONVENTION

ELLE EST ETABLIE ENTRE :

M..... Directeur, du centre de
Formation Technique Agricole de Montfort

M..... Agissant en qualité de
désigné ci-après maître de stage
demeurant à :

M..... ^{PAYS :} STAGIAIRE,
demeurant à :

Article 2 : OBJECTIFS

Les stages en exploitation sont jugés indispensables parce qu'ils sont à la fois un support et un complément de formation.

Ils permettent une meilleure connaissance du milieu et des différentes difficultés rencontrées, dans l'exploitation agricole.

Pour ces raisons, ils sont jugés indispensables.

. Le stagiaire, reçu par l'exploitant, est en formation.

. Le stage peut-être défini comme un échange de services :

- le stagiaire apporte son travail,
- l'exploitant a le souci de contribuer à la formation du stagiaire.

Article 3 : PROGRAMME - CONTENU

Le programme de la période de stage sera décidé par le maître de stage et l'étudiant.

Le stagiaire demeurera, durant son séjour sur la ferme, un étudiant du CFTA.

Par conséquent il reste sous le contrôle du Directeur de l'école ou des membres de son équipe.

Concernant la présence de l'étudiant dans sa ferme, le maître de stage s'engage à respecter les conditions de placement et à apporter une contribution à la formation.

.../...

- le stagiaire apporte son travail.
Il contribue au fonctionnement de l'exploitation dans le respect de l'organisation prévue par le maître de stage.

- l'exploitant a le souci de contribuer à la formation du stagiaire.
Il lui fera donc découvrir les raisons des orientations prises et les moyens mis en oeuvre pour y parvenir. Cela passe par la possibilité pour le stagiaire d'avoir accès aux documents de gestion.
Le stagiaire et le Centre de Formation susceptibles d'obtenir des informations de l'Entreprise s'engagent à une obligation de réserve. Toute étude ne pourra être diffusée qu'avec l'autorisation du chef d'exploitation.

3 - COUVERTURE DES RISQUES

Tous les risques (maladie, accident du travail, sinistre entraînant responsabilité civile du stagiaire) sont couverts pour toute la durée de la formation, y compris les périodes de stage. **De ce fait, tout sinistre doit être signalé immédiatement au CENTRE DE FORMATION TECHNIQUE AGRICOLE DE MONTFORT (99.09.02.33) qui fera les déclarations.**

En cas d'accident avec un matériel automoteur, c'est l'assurance du propriétaire qui est engagée.

. Responsabilités engagées dans les travaux confiés :

En application de la loi du 6 décembre 1976 relative à la prévention des accidents du travail et du décret du 30 octobre 1980, le maître de stage s'engage à ne confier à son stagiaire que du matériel ou des travaux répondant aux normes de sécurité actuelles.

Le maître de stage engagé par cette présente convention avec l'établissement se porte garant de l'opportunité des tâches confiées.

4 - ORGANISATION DU STAGE

Le temps de travail effectif, sur l'exploitation, doit être de 3 jours par semaines, en moyenne, à répartir sur les 9 semaines, soit 27 jours au total. Le reste du temps sera consacré à l'élaboration du RAPPORT, à la rencontre des organismes environnant l'exploitation et au travail personnel.

En fait, le temps de travail est à négocier entre maître de stage et stagiaire. Par exemple, certaines périodes du stage pourront être consacrées au travail sur l'exploitation alors que d'autres seront réservées à la réalisation du rapport.

5 - CONCLUSION

Le stage entre avant tout, dans un cadre de formation dont l'objectif principal réside dans la découverte d'une exploitation avec son organisation du travail, ses techniques de production, son environnement.

Compte tenu de cet objectif, la rémunération du stagiaire n'est pas considérée comme un critère de valeur du stage. Si indemnité il y a, celle-ci est destinée à aider le stagiaire à supporter ses frais de formation.

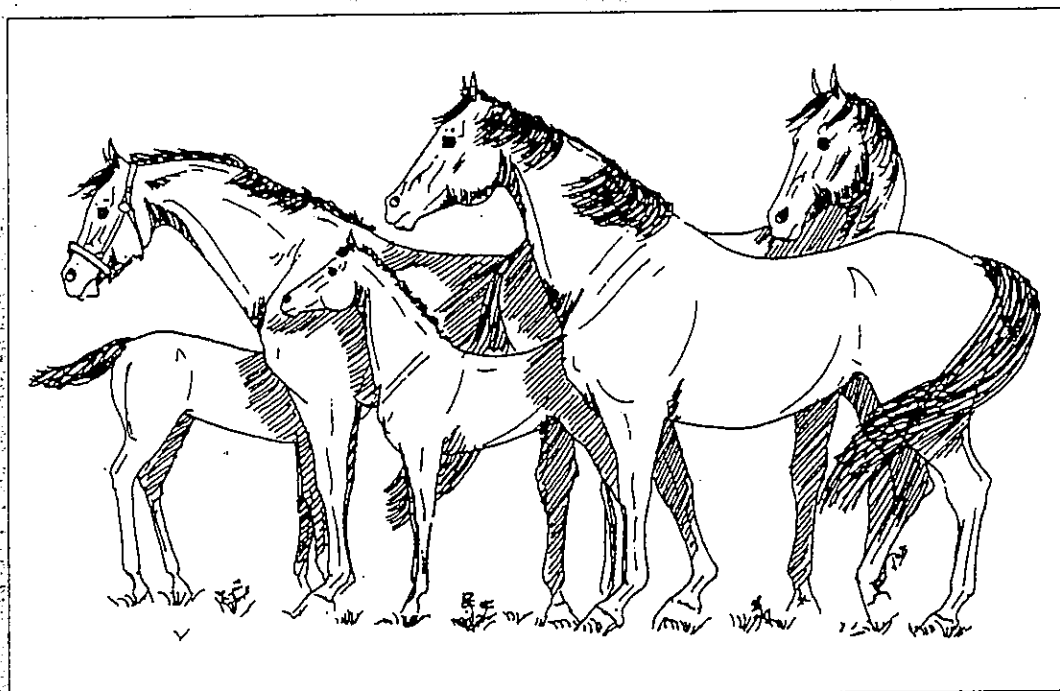
ANNEXE 5

Exemples de guide pour une maître de stage

DOSSIER DE SUIVI DE STAGE

NOM : _____ PRENOM : _____

CLASSE : • 4^{ème} Technologique
• 3^{ème} Préparatoire



MAISON FAMILIALE RURALE

1, Boulevard Pasteur - B.P. 12
56230 QUESTEMBERT

Pierrette LeBris

UTILISATIONS ? ! !

Ce document est un outil qui va permettre au Maître d'Alternance de mieux comprendre son rôle.

- Il a pour but d'améliorer les relations partenariales :

Maître d'Alternance ,
Jeune en Formation,
Etablissement

et va permettre au professionnel de sentir son rôle de *formateur* et non celui d'utilisateur uniquement.

- Il a été conçu pour la partie progression des « Savoir Faire » en collaboration avec des Maîtres d'Alternance :

Monsieur CADORET Daniel *Eleveur*
Monsieur JAHILLER Jean-François *Educateur Sportif (BEEI)*
Monsieur MARIONNEAU Gérard *Technicien des Haras Nationaux*
Monsieur CENDRA Laurent *Entraîneur Public*

SOMMAIRE et DESTINATION des différents documents

Qu'est-ce qu'une Maison Familiale Rurale ?

- Présentation des principes de fonctionnement pédagogique.
- **Fiche d'identité de l'entreprise.**
 - A remplir dès réception du dossier en complétant IMPERATIVEMENT toutes les données demandées et à retourner à l'Etablissement dans les meilleurs délais, ceci afin de tenir à jour notre fichier « Maîtres de Stage » et les évolutions.
- **Planning Année Scolaire.**
 - Sert à visualiser classe par classe la présence des élèves :
 - . à l'Etablissement
 - . en Alternance
 - . en Stage
 - . en Congés
- **Convention d'enseignement.**
 - Exemplaire consultatif. Les élèves fournissent à chaque rentrée scolaire 3 exemplaires de Convention. Chacun des exemplaires doit être signé des Parents, du Directeur d'Etablissement, du Maître de stage ou d'Alternance. 1 exemplaire revêtu des 3 signatures est à conserver par chaque partie. **A réception par l'établissement** d'un exemplaire signé et complété, le jeune est considéré comme couvert par les assurances.

Qu'est qu'une MAISON FAMILIALE RURALE ?

⇒ D'abord une association

Une association de familles et de professionnels qui au travers d'un projet de formation pour des jeunes et des adultes, contribue au développement d'un milieu.

⇒ Une formation globale

Formation personnelle, formation sociale, formation professionnelle, de la 4^{ème} au BTS. Chacun est accompagné dans le développement de son potentiel unique et original et dans son projet de formation d'insertion.

Chacun est invité à prendre progressivement en charge son évolution.

⇒ Une pédagogie : l'alternance

Une association de deux situations de formation qui alternent régulièrement :

- **une situation dans la vie professionnelle et sociale**

. participation aux activités,

. réalisation d'une étude, d'une recherche

C'est apprendre en pratiquant, en observant, en dialoguant, c'est s'interroger.

- **une situation à la Maison Familiale en groupe de formation**

. mise en commun de la richesse des données recueillies

. compléments apportés par des études de formation générale et technique.

C'est apprendre en mettant en relation pratique et théorie.

Se former par alternance

C'est apprendre en répondant à ses propres questions. C'est être acteur.

⇒ Des relations entre partenaires.

La démarche de formation est facilitée par l'importance accordée aux relations :

- entre jeunes : vie de groupe

- entre jeunes et formateurs : animation du groupe, relations personnalisées

- entre jeunes et parents, jeunes et maîtres de stages : rencontres de générations

- entre formateurs, professionnels et parents : une volonté de collaboration constructive pour accompagner le jeune est essentielle.

M.F.R.E.O.
1, Boulevard Pasteur
56230 QUESTEMBERG

MAITRES DE STAGES

IDENTITE

NOM

PRENOM

ADRESSE

.....

TELEPHONE

STATUTS PROFESSIONNELS

N° carte de pro

- Haras
- Elevage
- Commerce de Chevaux
- Centre Equestre
 - Maître de manège
 - Ecole Elémentaire
 - Loueur D'équidés
 - Directeur D'école de Dressage
- Ecurie Compétition
 - C S O
 - C E
 - D R
- Ecurie Galop
 - Galop Plat
 - Galop Obstacle
 - Trot Monté
 - Trot Attelé

cocher la mention

DESCRIPTIF DU CHEPTEL

Nombre de jument reproductrices : Race S F Ponettes repro race :
A A R
A R
P S
T F
Autres

Nombres d'étalons reproducteurs : Race S F Poneys repro race :
A A R
A R
P S
T F
Autres

Nombre de chevaux de sport : Poneys

Nombre de chevaux d'enseignement : Poneys

POSSIBILITE DE LOGEMENT

Conditions
sur place (1)
A proximité (1)

POSSIBILITE DE RESTAURATION

Conditions
sur place (1)
A proximité (1)

MAIN D'OEUVRE

Familiale Nombre de personnes
Salariée Nombre de personnes

(1) rayer la mention inutile

MAISON FAMILIALE RURALE
1, Boulevard Pasteur - B.P. 12
56230 QUESTEMBERT

PLANNING ANNEE SCOLAIRE 1996-1997

Maison Familiale de QUESTEMBERT

N°	DATES	4ème Tec.	3ème Prép.	B.E.P.A 1	B.E.P.A. 2
35	26/08 - 31/08				
36	02/09 - 07/09				
37	09/09 - 14/09	1		1	
38	16/09 - 21/09	ALT	1	ALT	1
39	23/09 - 28/09	ALT	ALT	ALT	2
40	30/09 - 05/10	2	ALT	2	ALT
41	07/10 - 12/10	3	ALT	3	ALT
42	14/10 - 19/10	ALT	2	ALT	3
43	21/10 - 26/10	ALT	3	ALT	4
44	28/10 - 02/11	CONGES ELEVES - CONGES ELEVES			
45	04/11 - 09/11	4	ALT	ST	ALT
46	11/11 - 16/11	ALT	4	ST	5
47	18/11 - 23/11	5	ALT	4	ST
48	25/11 - 30/11	6	ALT	5	ST
49	02/12 - 07/12	ALT	ALT	6	6
50	09/12 - 14/12	ALT	5	ALT	7
51	16/12 - 21/12	7	ALT	7	ALT
52	23/12 - 28/12	CONGES ELEVES - CONGES ELEVES			
1	30/12 - 04/01	CONGES ELEVES - CONGES ELEVES			
2	06/01 - 11/01	ALT	6	ALT	8
3	13/01 - 18/01	ALT	7	ALT	9
4	20/01 - 25/01	ALT	ALT	8	ST
5	27/01 - 01/02	8	ALT	9	ST
6	03/02 - 08/02	9	ALT	10	ALT
7	10/02 - 15/02	ALT	8	ALT	10
8	17/02 - 22/02	CONGES ELEVES - CONGES ELEVES			
9	24/02 - 01/03	CONGES ELEVES - CONGES ELEVES			
10	03/03 - 08/03	ATL	9	ALT	11
11	10/03 - 15/03	10	ST	11	ST
12	17/03 - 22/03	11	ST	12	ST
13	24/03 - 29/03	12	ST	13	ST
14	31/03 - 05/04	ALT	10	ST	MIL
15	07/04 - 12/04	ALT	11	ST	13
16	14/04 - 19/04	CONGES	CONGES	ST	CONGES
17	21/04 - 26/04	CONGES ELEVES - CONGES ELEVES			
18	28/04 - 03/05	ALT	12	ALT	14
19	05/05 - 10/05	13	ALT	14	ALT
20	12/05 - 17/05	14	ALT	15	ALT
21	19/05 - 24/05	ST	13	ALT	15
22	26/05 - 31/05	ST	14	ALT	16
23	02/06 - 07/06	ST	ALT	16	17
24	09/06 - 14/06	15	ALT	MAR	18
25	16/06 - 21/06	ALT	15	18	
26	23/06 - 28/06	16	16		
27	30/06 - 05/07				

CONVENTION D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE AGRICOLE

ARTICLE 1

La présente convention est conclue en application de la loi n° 84-1285 du 31 décembre 1984 portant réforme des relations entre l'Etat et les établissements d'enseignement agricole privés et modifiant le loi n° 84-579 du 9 juillet 1984 portant rénovation de l'enseignement agricole public.

Elle concerne la formation intellectuelle et pratique dispensée à M. dans l'entreprise ou rurale. Elle aura effet durant les semaines d'alternance dont les dates précisées sur le calendrier joint en annexe.

ARTICLE 2

Mr LE BRIS Pierrick, Directeur de l'établissement d'enseignement agricole : M.F.R.E.O. de QUESTEMBERT, auprès duquel M. est inscrit en qualité d'élève de année préparant le et M. représentant l'entreprise sise à acceptent respectivement de confier et de recevoir M. en vue de lui dispenser la formation prévue à l'article 1.

ARTICLE 3

L'emploi du temps hebdomadaire et annuel annexe à la présente convention et assurant la progression de l'enseignement donné doit être respecté par le chef de l'entreprise et l'élève qui lui est confié.

Il doit permettre à l'élève :

- de participer aux activités pratiques de l'entreprise pendant au minimum 20 heures et au maximum 30 heures par semaine.
- de pouvoir réaliser un travail personnel d'observation et de réflexion.
- de disposer du temps et des moyens matériels pour mettre au point ses observations, notamment de réaliser le cahier de rapport et exécuter les études qui lui sont demandées en dehors de l'établissement, à raison de 8 heures à 15 heures par semaine.

Le chef de l'entreprise tient pour l'élève un livret où sont mentionnés le comportement et les travaux pratiques effectués.

ARTICLE 4

La formation intellectuelle et pratique dispensée à l'élève dans l'entreprise constitue un support et un prolongement de l'enseignement reçu dans l'établissement scolaire. Elle exclut donc toute spécialisation à un poste de travail.

ARTICLE 5

L'élève demeure sous statut scolaire pendant toute la durée de la formation dans l'entreprise. Il ne doit recevoir aucune rémunération.

ARTICLE 6

Pendant toute la durée de la formation, l'élève est placé sous le contrôle du Directeur de l'établissement scolaire.

ARTICLE 7

Le chef d'entreprise doit informer le représentant légal de l'enfant et le Directeur de toute absence constatée.

Réciproquement, toute absence doit être justifiée par le représentant légal de l'enfant auprès du Directeur de l'établissement qui avisera le chef d'entreprise et lui en indiquera la cause.

ARTICLE 8

L'établissement scolaire procède à l'affiliation de l'élève au régime d'assurances agricoles contre les accidents du travail pour les élèves de l'enseignement technique agricole selon la loi n° 76-622 du 10 juillet 1976. Cette assurance jouant pour le stage, objet de la présente convention.

L'établissement souscrit également une assurance de responsabilité civile couvrant l'élève et le maître de stage, à l'exclusion de l'utilisation de véhicules ou de matériel à moteur.

ARTICLE 9

Il peut être mis fin en cours de formation à l'accueil d'un élève dans l'entreprise :

- à la demande, soit du représentant légal de l'élève, soit du Directeur de l'établissement scolaire si l'élève est placé dans de mauvaises conditions éducatives ou en cas de manquements de la part du chef d'entreprise aux dispositions de la présente convention.
- à la demande du chef d'entreprise en cas de manquements graves à la discipline ou de mauvaise volonté de la part de l'élève ou de défaut manifeste d'adaptation de celui-ci au travail de l'entreprise.

Lorsque cette rupture provient du fait du chef de l'entreprise celui-ci doit en informer immédiatement le représentant légal de l'enfant et le Directeur de l'établissement d'enseignement.

ARTICLE 10

Des contrôles portant sur l'assiduité de l'élève, son application au travail, ainsi que la valeur de la formation qu'il reçoit dans l'entreprise pourront être effectués :

- soit par le Président de l'Association de gestion de l'établissement scolaire ou par son Directeur.
- soit accompagné par l'un deux, par le Responsable du Service Régional de la formation et du développement de la D.R.A.F ou son représentant.

ARTICLE 11

Le maître de stage doit tenir compte de la liste des machines et travaux autorisés dans le cadre des dérogations (art. R 234-22 du Code du Travail) à l'interdiction de l'utilisation de machines dangereuses et l'exécution de certains travaux par les jeunes de moins de 18 ans.

Le maître de stage doit tenir ses installations et matériels dans les meilleures conditions de sécurité.

ARTICLE 12

La présente convention est conclue pour une durée d'un an. Elle est renouvelable par tacite reconduction.

A QUESTEMBERT,

Le Chef d'Entreprise,

le199

Le Directeur de
l'établissement,

Le Représentant
légal de l'élève.

Objectifs de formation	Thèmes	Activités et contenus principaux liés au stage	Avec aide	Seul
Suite 2 ^{ème} trimestre	<ul style="list-style-type: none"> • Notions d'hygiène. • Connaissance de l'extérieur du cheval. • Equitation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sur le pansage. • Sur les bâtiments. • Les grandes régions anatomiques. • Les différentes parties de la tête. • Maîtrise des 3 allures + direction = GALOP 2. • Connaissance théorique d'équitation. 		
3 ^{ème} trimestre	<ul style="list-style-type: none"> • Appréciation de la qualité du pied. • Approche du vétérinaire des soins d'urgence • Connaissance du matériel. • Pose de différents enrênements. • Sensibilisation des jeunes à leur rôle dans l'entreprise. • Equitation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ferrure (but, procédé d'exécution). • Les outils du maréchal. • Notion d'aplomb. • Colliques • Boiteries • Coup de sang } détection et soins <ul style="list-style-type: none"> • De protection. • De transport. • De travail. • Identification. • Rôle. • Prise de responsabilité en fonction de l'intérêt du jeune. • Travail à la longe. • Travail en liberté. • Théorie = GALOP 3. 		
	Autonomie dans	l'exécution des différentes tâches.		

CLASSE 3^{ème}

Objectifs de formation	Thèmes	Activités et contenus principaux liés au stage	Avec aide	Seul
1 ^{er} trimestre	<ul style="list-style-type: none"> • Vérifier les acquis du niveau 4^{ème}. • Préparation de l'hivernage. 	(le jeune doit être capable de les exécuter seul). <ul style="list-style-type: none"> • Logement =normalité fonctionnalité. • Tonte + couverture - rôle et pose. • Etude des différents types de logement - analyse et critique. 	 X X	
2 ^{ème} trimestre	<ul style="list-style-type: none"> • Calcul des rations + coût. • Soins journaliers. 	<ul style="list-style-type: none"> • Notion de prix (concurrence). • Notion d'approvisionnement. • Notion de stockage. • Pansage. • Toilettage. • Entretien des locaux. 	X	 X X X
	Autonomie dans l'exécution chronologique des différentes tâches.			
3 ^{ème} trimestre	<ul style="list-style-type: none"> • Détection des anomalies du comportement. • Apprentissage de soins. • Prophylaxie. • Appréciation de l'état d'un cheval. • Toilettage. • Equitation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Curatif. • Préventifs. • Vaccination. • Vermifugation. • Désinfection = but + hygiène. • Notion de développement. • Condition musculaire. • Nattage. • Tonte. • Entretien du cheval (travail sur le plat en extérieur). • Progression en équitation suivant le niveau d'entrée. GALOP 4 ou +. 	X X X X X X X X	X X X

FEUILLE DE DECLARATION ACCIDENT DU TRAVAIL MSA



- Vous devez absolument contacter l'établissement aussitôt l'accident pour que l'on puisse effectuer les déclarations dans les délais.
- Vous ne devez pas faire d'avance de frais.
- L'élève est sous la responsabilité de l'établissement vis à vis de la MSA en cas d'accident.
- Vous devez nous donner l'identité de la victime, en précisant la date et l'heure de l'accident ainsi que les circonstances et les lésions apparentes.

1, Boulevard Pasteur
56230 QUESTEMBERG

ATTESTATION DE STAGE

Je soussigné :

Domicilié à :

Certifie avoir reçu en stage :

APPRECIATION DU STAGIAIRE PAR LE MAITRE DE STAGE

SOCIABILITE - DIALOGUE - OUVERTURE

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

CAPACITER A EXECUTER LE TRAVAIL DEMANDE - (habilité, rapidité, précision)

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

AUTONOMIE DANS LE TRAVAIL - (esprit d'initiative, sens de l'observation et de l'organisation)

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

QUALITE LA PLUS APPRECIEE CHEZ LE STAGIAIRE

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

APPRECIATION GENERALE SUR LE STAGIAIRE - (motivation, intérêt manifesté par le stagiaire pour le fonctionnement global de l'entreprise et le métier).

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

NOTATION - (entourer la mention retenue)

BIEN - ASSEZ BIEN - MOYEN - PASSABLE - INSUFFISANT

A le

SIGNATURE,

ENQUETE AUPRES DES MAITRES D'ALTERNANCE
DES ELEVES DE B.E.P.A. - 3^{ème} ou 4^{ème}

I - Renseignements divers

NOM :
Prénom :
Société ou entreprise :
Jeune en stage : Nom :
Prénom :

II - Questionnaire.

1/ Quels rôles pensez-vous jouer auprès du jeune ?

Rôle de formateur
Rôle d'éducateur
Rôle social (par rapport à la famille)
Sans opinion

2/ Pourquoi avez-vous pris un jeune en stage

Hasard
Besoin ponctuel de main d'oeuvre
Intérêt porté à la formation par alternance
Intérêt de votre entreprise pour la formation
Besoin de main d'oeuvre qualifiée dans l'avenir

3/ Comment abordez-vous la venue d'un stagiaire ?

Sans problème
Soucieusement
Contrainte
Sans opinion

4/ Le jeune aime-t-il le travail manuel ?

Oui
Non
Sans opinion

5/ Le jeune aime-t-il le travail mécanisé ?

Oui
Non
Sans opinion

6/ Le jeune discute-t-il avec vous ?

- Oui
- Non
- Moyennement
- Sans opinion

7/ Le jeune est-il motivé ?

- Oui
- Non
- Sans opinion

8/ Qu'est-ce qui est le plus important pour vous ?

- Le travail
- La motivation
- La disponibilité
- Le respect d'autrui
- Quelqu'un qui écoute

Les classer par ordre d'importance de 1 à 5

9/ Le jeune a-t-il représenté une charge pour vous dans l'organisation du travail ?

- Supérieure }
- Egale } à ce que vous pensiez ?
- Inférieure }
- Sans opinion }

10/ Combien d'heures consacrez-vous au jeune pour son plan d'étude ?

- 5 heures et plus
- 4 heures
- 3 heures
- 2 heures
- 1 heure et moins

11/ Vous passez le plus de temps avec pour :

- L'aider dans son plan d'étude
- Répondre à ses questions
- L'initier aux travaux d'entreprise

12/ Que vous manque-t-il pour l'aider le plus ?

- De temps
- La liste de ces plans d'études
- De connaissances sur sa formation
- Des travaux qu'il doit réaliser
- De connaissances sur la Maison Familiale

Les classer par ordre d'importance de 1 à 5

20/ Qu'attend de vous un jeune en stage chez vous ?

- Un formateur
- Un patron
- Une seconde famille
- Une personne à qui se confier
- Une personne qui transmet son vécu

Les classer par ordre d'importance de 1 à 5

21/ Quels sont les facteurs qui peuvent, selon vous, motiver un jeune ?

- Conditions de travail
- Equipe de travail
- Variétés des tâches proposées
- Gratification
- Connaissance du monde du travail
- Des responsabilités

Les classer par ordre d'importance de 1 à 6

22/ Etes-vous favorable à une gratification ?

- Oui
- Non
- Sans opinion

23/ Avez-vous eu des contacts avec la famille du jeune ?

- Oui
- Non
- Si oui ont-il été bons Oui
- Non
- Sans opinion

24/ D'après vous le jeune est-il satisfait ou non de ses stages ?

- Satisfait Oui
- Non
- Sans opinion

25/ Le jeune vous parle-t-il de ce qu'il fait au centre ?

- Oui
- Non
- Sans opinion

26/ Avez-vous constaté une évolution du jeune depuis le début des stages ?

- Oui
- Non
- Sans opinion

27/ Pensez-vous que le guide du "Savoir Faire" est utile pour vous expliquer votre rôle de Maître de stage ?

- Oui
Non
Sans opinion

28/ Avec votre vécu souhaitez-vous reprendre un stagiaire ?

- Oui
Non
Sans opinion

29/ Qu'est-ce qui vous gêne le plus pour venir à une réunion de maîtres de stage ?

- Le temps
Les déplacements
Manque d'intérêt
Le manque d'informations

Les classer par ordre d'importance de 1 à 4

30/ Etes-vous prêt à faire passer des examens pratiques aux jeunes avec vous ?

- Oui
Non
Sans opinion

31/ Quel est le moment le plus favorable pour une réunion avec vous ?

- | | |
|---|---|
| Automne <input type="checkbox"/> | lundi <input type="checkbox"/> |
| hiver <input type="checkbox"/> | mardi <input type="checkbox"/> |
| printemps <input type="checkbox"/> | mercredi <input type="checkbox"/> |
| matin <input type="checkbox"/> | jeudi <input type="checkbox"/> |
| après-midi <input type="checkbox"/> | vendredi <input type="checkbox"/> |

32/ D'après vous, comment pouvons-nous améliorer les relations avec les maîtres de stages, vous pouvez répondre en 5-6 lignes ?

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

En vous remerciant de votre collaboration.

LE MONITEUR EQUIN,

CH. VALERE

PORT DE CHARGES

1 Prescriptions minimales de sécurité et de santé fixées par le code du travail. - Transport en droit français les dispositions de la directive 90/269/CEE du 29 mai 1990. un décret du 3 septembre 1992 a introduit dans le code du travail des prescriptions minimales de sécurité et de santé concernant la manutention manuelle de charges comportant des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs. (C. trav. art. R. 231-66 à R. 231-72)

Définition.

On entend par manutention manuelle toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement qui exige l'effort physique d'un ou plusieurs travailleurs. (C. trav. art. R. 231-66. al. 2).

Principes généraux de prévention.

Dans la mesure du possible, l'employeur doit éviter le recours à la manutention manuelle, notamment en utilisant des équipements mécaniques. Toutefois, en cas de nécessité de manutention manuelle, l'employeur doit prendre les mesures d'organisation permettant de limiter l'effort physique et réduire le risque encouru. (C. trav. art. 231-67)

Lorsque la manutention manuelle ne peut être évitée, l'employeur doit :

1° Evaluer, si possible préalablement, les risques que font encourir les opérations de manutention pour la sécurité et la santé des travailleurs.

2° Organiser les postes de travail de façon à éviter ou à réduire les risques, notamment dorso-lombaires, en mettant en particulier à la disposition des travailleurs des aides mécaniques ou à défaut de pourvoir les mettre en oeuvre, les accessoires de préhension propres à rendre leur tâche plus sûre et moins pénible.(C. trav. art. 231-68. al.1er)

Les éléments de référence et les facteurs de risque à prendre en compte pour l'évaluation préalable des risques et pour l'organisation des postes de travail sont précisés dans l'annexe à l'arrêté du 29 janvier 1993 (v. partie "Textes").Ils concernent :

- les caractéristiques de la charge ;
- l'effort physique requis ;
- les caractéristiques du milieu de travail ;
- les exigences de l'activité ;
- les autres facteurs de risques tels que l'inadéquation des vêtements de travail, l'insuffisance ou l'inappropriation des connaissances ou de la formation.

Ces éléments doivent être combinés toutes les fois qu'une analyse multifactorielle s'avère nécessaire.

Médecin du travail.

Le médecin du travail conseille l'employeur lors de l'évaluation des risques et de l'organisation des postes de travail (C. trav. art. R. 231-69. al.1er). Il doit également assurer une surveillance médicale des salariés affectés à des postes susceptibles de les exposer aux risques liés à la manutention manuelle de charges et se prononcer sur l'aptitude des salariés qui doivent porter de façon habituelle des charges de plus de 55kg (C. trav. art. R. 231-72).

Il est associé à l'élaboration et la mise en oeuvre des actions d'information et de formation.

Les recommandations que doivent observer les médecins du travail en matière d'évaluation des risques et d'organisation des postes de travail comportant le recours à la manutention manuelle de charges, ainsi qu'en matière de surveillance médicale des salariés affectés à des postes exposant à des risques dorso-lombaires sont déterminées par l'annexe à l'arrêté du 15 juin 1993 (v. partie "Textes")

CHSCT.

Le rapport annuel écrit de l'employeur, faisant le bilan de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail de l'année précédente, présenté pour avis au CHSCT et transmis au CE, comporte le bilan des conditions de la manutention manuelle des charges (C. trav. art. R. 231-69 al.2).

Formation et information des travailleurs.

L'employeur doit veiller à l'information des travailleurs notamment sur le poids de la charge et son centre de gravité. Les travailleurs doivent également recevoir une information sur les risques encourus lorsque ces activités ne sont pas exécutées d'une manière techniquement correcte. Ils doivent également bénéficier d'une formation adéquate à la sécurité, essentiellement à caractère pratique sur les gestes et postures à adopter (C. trav. art. R. 231-72).

Limitation du poids des charges

Lorsque le recours à la manutention manuelle est inévitable et que les aides mécaniques ne peuvent pas être mises en oeuvre, un travailleur ne peut être admis à porter d'une façon habituelle des charges supérieures à 55 kg que s'il y a été reconnu apte par le médecin du travail, sans que ces charges puissent être supérieures à 105 kg (C. trav. art. R. 231-72)

2 Limitation du port des charges pour les femmes et les jeunes travailleurs.

Il y a limitation des charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées en fonction de l'âge, du sexe et du mode de transport.

Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans et les femmes employées dans les manufactures, fabriques, usines, chantiers, ateliers, laboratoires, cuisines, caves et chais, magasins, boutiques, bureaux, entreprises de chargement et de déchargement et leurs dépendances de quelque nature que ce soit publics ou privés, laïcs ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, ne peuvent porter, traîner ou pousser tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de ceux-ci, des charges d'un poids supérieur aux poids suivant :

Tableau de limitation du port des charges (C. trav. art. R. 234-6)

	Jeunes gens		Jeunes filles	
	âge	charge maximale	âge	charge maximale
1. Port des fardeaux.	14 ou 15 ans	15 kg	14 ou 15 ans	8 kg
	16 ou 17 ans	20 kg	16 ou 18 ans	10 kg
			18 ans et plus	25 kg
2. Transport par wagonnets circulants sur une voie ferrée (véhicule compris).	moins de 18 ans	500 kg	moins de 16 ans	150 kg
			16 ou 17 ans	300 kg
			18 ans et plus	600 kg
3. Transport sur brouettes (véhicule compris).	moins de 18 ans	40 kg	moins de 18 ans	interdit
			18 ans et plus	40 kg
4. Transport sur véhicule à trois roues dits "placières, pousseuses, pousses à main", etc (véhicule compris).	moins de 18 ans	60 kg	moins de 16 ans	35 kg
			16 ans et plus	60 kg
5. Transport sur charrettes à bras à deux roues dites "haquets", brancards, charretons, voitures à bras, etc (véhicule compris).	moins de 18 ans	130 kg	moins de 18 ans	interdit
			18 ans et plus	130 kg
6. Transport sur tricycles porteurs à pédales (véhicule compris).	moins de 16 ans	50 kg	moins de 18 ans	interdit
	16 ou 17 ans	75 kg	18 ans et plus	75 kg
7. Transport sur diables et cabrouets (véhicule compris).	moins de 18 ans	interdit	moins de 18 ans	interdit
			18 ans et plus	40 kg

Le transport sur tricycles porteurs à pédales et sur diables et cabrouets (6 et 7) est interdit :

- aux femmes enceintes ;
- aux femmes pour lesquelles le médecin du travail estime nécessaire cette interdiction.

3 Définition du transport manuel des charges. - Convention internationale n° 127 de l'OIT.
Transport manuel des charges. Le poids de la charge est entièrement supporté par un seul travailleur. Il comprend le soulèvement et la pose de la charge.

Transport manuel régulier de charges. Il s'agit de toute activité consacrée de manière continue ou essentielle au transport manuel de charges ou comportant normalement, même de manière discontinue, le transport manuel des charges.

4 Normes et documents utiles.

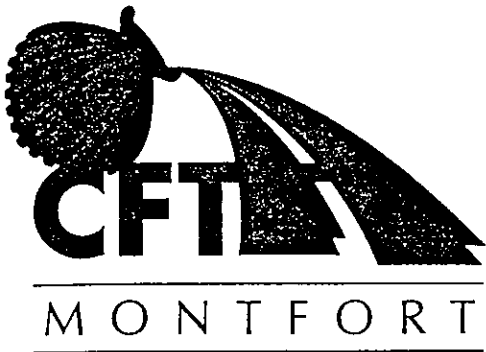
NF X 35-106. - Limites d'efforts recommandées pour le travail et la manutention au poste de travail.
X 35-109 (norme expérimentale). - Ergonomie. Limites acceptables de port manuel de charges par une personne.

Daniel Dugrillon. "Transport manuel des charges. Réglementation française", "Revue générale de sécurité", juin-juillet 1989.

"Le matériel de roulage dans les établissements de soins. Recommandations ergonomiques pour le choix des chariots manuels", document pour le médecin du travail 39 TL 4, INRS.

ANNEXE 6

**Exemple d'outil pour le stagiaire;
le dossier d'exploitation**



GUIDE DE TRAVAIL

DOSSIER EXPLOITATION

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE PREALABLE

Ce document se veut une approche des conduites techniques et des résultats des cultures et ateliers animaux.

Il faut éviter de rester au constat chiffré mais essayer d'analyser tout ce qui est réalisé sur cette exploitation en discutant avec l'exploitant.

Il sera intéressant de pousser plus loin l'analyse, à travers les résultats économiques et financiers. Se poser les questions :

"Cette exploitation est-elle viable ?

Les conditions de travail sont-elles raisonnables ?

En un mot les conditions de vie de cette famille sont-elles acceptables ?"

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX SUR L'EXPLOITATION

SITUATION GÉOGRAPHIQUE

Commune :

Nombre d'habitants :

Caractéristiques de la commune :

Pourcentage d'agriculteurs :

Commune en déclin, en expansion :

L'EXPLOITATION

LES TERRES

Surface totale : [] ha SAU : [] ha

Mode de faire valoir :

Parcellaire :

Assolement (répartition des cultures) :

Si productions fourragères,

S.F.P. : [] ha dont : [] ha de maïs

LES BATIMENTS

● BOVINS	Nombre de places	APPRECIATION : Etat des bâtiments, fonctionnels ou pas
Vaches . stabulation - libre - entravée Génisses + 2 ans 1-2 ans 0-1 an Taurillons		

● PORCINS	Nombre de places	APPRECIATION
. Quarantaine . Attente saillie . Gestante . Maternité case tampon . Post sevrage . Engraissement		

● AUTRES ANIMAUX	Nombre de places	APPRECIATION

LE MATERIEL

	Age	APPRECIATION
Principaux matériels		
. En propriété		
. En copropriété		
. En CUMA		

LES ANIMAUX

● BOVINS	Effectif moyen	Coefficient UGB	Valeur UGB
Vaches		1	
Génisses +2ans		0,8	
1 à 2 ans		0,6	
0-1 an		0,4	
Autres bovins		0,4	

• PORCS

Porcs engrais
vendu/an :

Truies

Cochettes

Verrats

Autres
Productions

LA MAIN-D'OEUVRE

Personnes travaillant	UTH
TOTAL UTH :	

Répartition des tâches :

Pointes de travail :

FICHES

PRODUCTIONS VEGETALES

Il s'agit de noter les observations, à partir de discussions avec l'exploitant, sur la conduite des cultures principales de l'exploitation.

Cela peut être :

- des cultures de vente : blé, maïs grain, pois...
- des cultures fourragères : maïs fourrage, herbe.

Concernant les cultures de vente, il sera intéressant de connaître la marge brute/ha (Produit - Charges opérationnelles)

Pour les productions fourragères, l'on pourra calculer le coût de production/ha.

FICHE CULTURE

GUIDE D'OBSERVATION

I - PRECEDENTS

- Quelles sont les cultures qui précèdent le plus souvent cette production ?
- Avantages et inconvénients de ces précédents.

II - VARIETES

- Quelles sont les variétés actuellement utilisées ?
- Que pense l'exploitant de ces variétés ?

III - MISE EN PLACE

A. Préparation du sol

- Travaux effectués
- Observations

B. Dates de semis

Ces dates auraient-elles intérêt à être modifiées ? Peuvent-elles l'être ?

C. Peuplement

- Quantité à l'ha :
- Coût des semences :

IV - FUMURE

A. La fumure organique

- Fumier : quantité moyenne/ha
- Lisier : quantité moyenne épandue/ha et nature de ce lisier.

b. La fumure minérale

- Quantité et forme de l'engrais utilisé
(engrais, azote, phosphate, potassique, complet...)

Remarques de l'exploitant au sujet de sa fumure.

V - PROTECTION DE LA CULTURE

A. Désherbage

- Quelles sont les mauvaises herbes les plus fréquentes ?
- Quels sont les produits utilisés pour les détruire ?
Mode d'emploi, dates, quantités, prix.

B. Autres ennemis

- Maladie, parasites ou accidents observés.
- Traitements : nom des produits, quantité/ha, coût

VI - RECOLTE

- Date ou stade de récolte.
- Mode de récolte
- Rendements/ha

FICHE TECHNIQUE

Nom de la culture :

	<i>Réalisation</i>	<i>REMARQUES</i>
PRECEDENTS		
VARIETES		
MISE EN PLACE . Préparation du sol . Date de semis . Quantité/ha		
FUMURE . Organique . Minérale		
PROTECTION . Désherbage . Fongicides...		
RECOLTE		

FICHE ECONOMIQUE

COUTS DE PRODUCTION (Charges opérationnelles) pour toutes les cultures.

	Quantité/ha	Coût unité	TOTAL
Engrais Amendements			
Semences			
Traitements			
Travaux/Entreprise			
Autres			

COUT/HA

PRODUITS (pour cultures de vente)

Rendements/ha :	X	Prix unitaire :	=	Produit/ha :
-----------------	----------	-----------------	----------	--------------

MARGE BRUTE (pour cultures de vente)

FICHE BOVINS LAIT

ALIMENTATION

PLAN D'ALIMENTATION DU TROUPEAU SUR L'ANNEE

FOURRAGES	J	F	M	Av	M	J	Juil	A	S	O	N	D
- Maïs												
-												
-												
-												
-												
-												

CONCENTRES et C M V

Voir la nature, le mode de distribution, les quantités, le coût de concentré sur une année.

CONCENTRE	Quantité	Coût	TOTAL
CMV			

ALIMENTATION HIVER

Prendre un exemple de ration réalisée par le contrôleur laitier :

- Repérer :**
- les quantités ingérées en MS/VLjour :
 - la quantité de concentré /VLjour :
 - le C M V /Vachejour :

Type de ration : individuelle, semi complète, complète.

ALIMENTATION PRINTEMPS-ETE

	Réalisation	Remarques
Date de mise à l'herbe.....		
Type de pâturage		
Chargement (ares/vaches)		
Complémentation		
(concentrés, CMV)		

REPRODUCTION

Sur un bilan de fertilité du contrôle laitier, relever quelques critères importants :

- . Intervalle vêlage – Première I A (insémination artificielle) :
- . Intervalle vêlage – I fécondante :
- ou vêlage – vêlage :
- . Nombre d'I.A./ 1 I A fécondante :
- . Pourcentage de 3 I A ou plus :

Noter les observations faites par l'éleveur et les outils dont il dispose : (surveillance, planning de reproduction...) :

SELECTION

Choix des taureaux. Sur quels critères ?

Remarques faites par l'éleveur sur le renouvellement du troupeau :

HYGIENE VETERINAIRE

Voir avec l'exploitant les quelques maladies les plus fréquemment observées.

Pour chaque maladie noter :

..... Maladie	Symptômes	Causes Traitements

RESULTATS TECHNICO-ECONOMIQUES

Production/VL

Moyenne économique :

Contrôle laitier :

T B Laiterie :

Contrôle laitier :

T P Laiterie :

Contrôle laitier :

Qualité du lait vendu :

Si possible, à partir des documents de gestion, voir le montant de la marge brute de l'atelier.

MARGE BRUTE/ha S F P

:

MARGE BRUTE/litre de lait

:

Dégager les principales composantes de cette marge. Produits et charges :

FICHE PORCS

ALIMENTATION

Voir pour chaque type d'animaux, la ration distribuée :

	Aliment (nature, valeur, quantité)	Remarques
Truie gestante		
Truie maternité		
Post sevrage		
Engraissement		
Verrat		

REPRODUCTION

Saillie naturelle ou I.A. ?

Problèmes rencontrés par l'éleveur :

FICHE PORCS

ALIMENTATION

Voir pour chaque type d'animaux, la ration distribuée :

	Aliment (nature, valeur, quantité)	Remarques
Truie gestante		
Truie maternité		
Post sevrage		
Engraissement		
Verrat		

REPRODUCTION

Saillie naturelle ou I.A. ?

Problèmes rencontrés par l'éleveur :

RESULTATS TECHNICO-ECONOMIQUES

A partir d'une fiche G TTT ou GTE, relever les critères importants.

- . Nombre de porcs sevrés/truie/an :
- . Nombre de porcelets nés vivants/truie/par an :
- . Intervalle entre 2 mise-bas :
- . Age au sevrage :
- . Intervalle sevrage-saillie fécondante :

Examiner une MARGE BRUTE PORC et analyser ses composantes : produits et charges :

ANNEXE 7

Exemples de stages à divers niveaux de formation

STAGE EN BTSA ACSE SCOLAIRE

TYPE DE STAGE	DUREE	LIEUX DE STAGE (nature - nombre)	OBJECTIFS
Stage ORIENTATION	3 semaines en début de 1ère année	Au choix (selon projets) - Exploitation agricole, toutes productions possibles (souhaité pour les BACS hors agriculture) - Entreprise para-agricole	<ul style="list-style-type: none"> • Découvrir les orientations possibles après le BTS • Découvrir l'exploitation agricole pour les Bacs hors agriculture
Stage EXAMEN	8 semaines 4 en 1ère année 4 en 2ème année	1 seule exploitation agricole selon le support choisi - En productions animales (lait et/ou porc) - En productions légumières (plein champ et/ou sous abri)	<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser le diagnostic global du fonctionnement d'une exploitation agricole • Proposer une étude d'amélioration du système
Stage à L'ETRANGER	4 semaines minimum pendant l'été	- Si possible en pays anglophone - Stage en exploitation agricole ou dans une famille, une entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer la langue (anglais) • Découvrir d'autres modes de vie... S'ouvrir sur l'extérieur • Eventuellement (selon le stage) découvrir l'agriculture du pays
Stage en ENTREPRISE	4 semaines (une séquence) en 2ème année	Selon les projets en entreprise du secteur para-agricole voire agricole si projet particulier (coopérative, centre comptable, banque, organisme technique...)	<ul style="list-style-type: none"> • Conforter son projet professionnel (place d'un BTS dans l'entreprise) • Apporter une petite expérience à son C.V. (étude à faire)

Récapitulatif des stages Terminale S.T.A.E

Période	Durée	Objectif	Type d'entreprise
Septembre	1 semaine	Etudier la mise en oeuvre d'une activité de développement local en vue de la réalisation d'une activité	Collectivité locale, musée, association sportive ou culturelle.
Octobre	1 semaine	Début de l'étude d'un thème choisi par l'élève et conduisant à la réalisation d'un dossier technologique présenté à l'examen	En rapport avec le thème (entreprise de production, Chambre d'Agriculture, laboratoire, coopérative, et autres organismes de la filière)
Novembre	2 semaines	Suite de dossier technologique	En rapport avec le thème (entreprise de production, Chambre d'Agriculture, laboratoire, coopérative, et autres organismes de la filière)
Janvier	2 semaines	Fin de dossier technologique	En rapport avec le thème (entreprise de production, Chambre d'Agriculture, laboratoire, coopérative, et autres organismes de la filière)
Mars	2 semaines	Etudier l'évolution d'un organisme agricole et l'influence de la politique agricole sur son développement	Coopérative agricole, négociant, fournisseur, entreprise de production, organisme de mise en marché ...
Mai	1 semaine	Approfondissement et élargissement du thème. Préparation de l'oral sur le dossier technologique	En rapport avec le thème (entreprise de production, Chambre d'Agriculture, laboratoire, coopérative, et autres organismes de la filière)

Récapitulatif des stages en Première S.T.A.E

Période	Durée	Objectifs	Type d'entreprise
Fin Septembre	2 semaines	<p>Stage en entreprise de production 1</p> <p>Etude de l'entreprise en tant que système de production <i>Matières concernées</i> : Economie d'entreprise Agronomie Production végétale <i>Restitution</i> : rapport écrit</p>	Toute entreprise travaillant sur le végétal : serres de production légumière, florale, exploitation agricole, pépinière d'ornementation et forestière, arboriculture champignonnière, etc ...
Mi-Novembre	1 semaine	<p>Stage de gestion et animation de l'espace rural</p> <p>Etude de la réorganisation foncière d'une commune <i>Matières concernées</i> : Agronomie, économie <i>Restitution</i> : dossier</p>	Travaux en Mairie Intervention Chambre Agriculture Réalisation sur le terrain Rencontre agriculteur Réalisation vidéo sur toute la semaine
Début décembre	1 semaine	<p>Stage en entreprise de production 2</p> <p>Etude du patrimoine culturel et de la gestion de la commune <i>Matière concernées</i> : Economie Agronomie Production végétale <i>Restitution</i> écrit</p>	Toute entreprise travaillant sur le végétal : serres de production légumière, florale, exploitation agricole, pépinière d'ornementation et forestière, production de bulbes, arboriculture champignonnière, etc...
Février	3 semaines	<p>Stage « ouverture » hors région</p> <p>Restitution orale Découverte d'un autre système de production</p>	N'importe quelle entreprise de production (animale ou végétale)
Mars	2 semaines	<p>Stage en entreprise de production 3</p> <p>Etude de la conduite d'une production végétale <i>Matière concernées</i> : Agronomie Technologie végétale <i>Restitution</i> ; oral + fiches de synthèse</p>	Toute entreprise travaillant sur le végétal : serres de production légumière, florale, exploitation agricole, pépinière d'ornementation et forestière, production de bulbes, arboriculture champignonnière, etc ...
Fin Mai	2 semaines	<p>Stage en milieu naturel</p> <p>Réaliser une approche concrète d'un milieu naturel <i>Restitution</i> : Ecrit + photos</p>	Association travaillant sur la forêt, ports naturels, maison littoral
Fin juin Mi-juillet	3 semaines	<p>Stage dans un pays anglophone</p> <p>Maîtrise de la langue anglaise</p>	Entreprise de production animale ou végétale

Récapitulatif des stages seconde

Année 1996-1997

Dates	Durée	Objectifs	type d'entreprise
du 30 septembre au 11 octobre	15 jours	<p>Stage "Technologie Végétale" <i>Matières concernées</i> : Science Biologique et Agronomie (SBA). Economie, Biologie, Français Découverte des facteurs de production d'une entreprise, de diverses technologies végétales, applications biologiques.</p> <p><i>Restitution</i> : rapport écrit</p>	toute entreprise travaillant sur le végétal : serres de productions légumières, florales ; exploitation agricole ; pépinière d'ornementation et forestière ; production de bulbes ; arboriculture ; champignonnière, etc...
du 4 novembre au 8 novembre	5 jours	<p>stage "Découverte d'un territoire" <i>Matières concernées</i> : Histoire, Géographie, Expression, SBA, Economie, Ed. Socio Culturelle, Découverte d'un territoire délimité dans ses aspects naturels, économiques et humains</p> <p><i>Restitution</i> : dossier collectif + présentation audio-visuelle</p>	stage collectif à choisir par le groupe et les formateurs
du 02 décembre au 13 décembre	15 jours	<p>stage "Travail en entreprise" <i>Matières concernées</i> : Economie, Expression. Découverte de l'entreprise, son statut, ses acteurs, ses clients, son environnement économique, etc...</p> <p><i>Restitution</i> : rapport écrit</p>	toute entreprise n'ayant pas de lien avec la production agricole : artisanat, commerce, service, administration, etc....
du 3 février au 14 février	15 jours	<p>Stage "Technologie animale" <i>Matières concernées</i> : SBA, Economie, Biologie, Expression Découverte des productions animales, des technologies mises en oeuvre, des applications biologiques</p> <p><i>Restitution</i> : exposé devant la classe avec supports visuels</p>	toute entreprise ayant une production animale : prod laitière, porcine, avicole, chevaline, pisciculture, élevages canins, cunicoles, etc...
du 24 mars au 4 avril	15 jours	<p>stage "Orientation" ce stage est libre ; il doit permettre au jeune, soit de confirmer par une autre expérience un choix déjà effectué, soit de continuer sa recherche personnelle pour son orientation</p> <p><i>Restitution</i> : dossier personnel et entretien individuel</p>	au libre choix
du 9 juin au 13 juin	5 jours	<p>Semaine à thème Plusieurs possibilités : éducation gestuelle (atelier) connaissance et maîtrise de soi reportage ; initiation vidéo etc.</p>	Semaine collective à choisir par le groupe et les formateurs

Récapitulatif des stages seconde

Année 1996-1997

Dates	Durée	Objectifs	type d'entreprise
du 30 septembre au 11 octobre	2 semaines	<p align="center">Stage "Technologie Végétale"</p> <p><i>Matières concernées</i> : Science Biologique et Agronomie (SBA). Economie, Biologie, Français</p> <p>Découverte des facteurs de production d'une entreprise, de diverses technologies végétales, applications biologiques.</p> <p><i>Restitution</i> : rapport écrit</p>	<p>toute entreprise travaillant sur le végétal : serres de productions légumières, florales ; exploitation agricole ; pépinière d'ornementation et forestière ; production de bulbes ; arboriculture ; champignonnière, etc...</p>
du 4 novembre au 8 novembre	1 semaine	<p align="center">Stage "Découverte d'un territoire"</p> <p><i>Matières concernées</i> : Histoire, Géographie, Expression, SBA, Economie, Ed. Socio Culturelle,</p> <p>Découverte d'un territoire délimité dans ses aspects naturels, économiques et humains</p> <p><i>Restitution</i> : dossier collectif + présentation audiovisuelle</p>	<p>stage collectif à choisir par le groupe et les formateurs</p>
du 02 décembre au 13 décembre	2 semaines	<p align="center">Stage "Travail en entreprise"</p> <p><i>Matières concernées</i> : Economie, Expression.</p> <p>Découverte de l'entreprise, son statut, ses acteurs, ses clients, son environnement économique, etc...</p> <p><i>Restitution</i> : rapport écrit</p>	<p>toute entreprise n'ayant pas de lien avec la production agricole : artisanat, commerce, service, administration, etc....</p>
du 3 février au 14 février	2 semaines	<p align="center">Stage "Technologie animale"</p> <p><i>Matières concernées</i> : SBA, Economie, Biologie, Expression</p> <p>Découverte des productions animales, des technologies mises en oeuvre, des applications biologiques</p> <p><i>Restitution</i> : exposé devant la classe avec supports visuels</p>	<p>toute entreprise ayant une production animale : prod laitière, porcine, avicole, chevaline, pisciculture, élevages canins, cunicoles, etc...</p>
du 24 mars au 4 avril	2 semaines	<p align="center">Stage "Orientation"</p> <p>ce stage est libre ; il doit permettre au jeune, soit de confirmer par une autre expérience un choix déjà effectué, soit de continuer sa recherche personnelle pour son orientation</p> <p><i>Restitution</i> : dossier personnel et entretien individuel</p>	<p>au libre choix</p>
du 9 juin au 13 juin	1 semaine	<p align="center">Semaine à thème</p> <p>Plusieurs possibilités : éducation gestuelle (atelier) connaissance et maîtrise de soi reportage ; initiation vidéo etc.</p>	<p>Semaine collective à choisir par le groupe et les formateurs</p>

STAGES EN BACCALAUREAT TECHNOLOGIQUE

TYPE DE STAGE EN EXPLOITATION:	DUREE	LIEUX	OBJECTIFS
en Bretagne	5 semaines en 3 périodes, en Première.	toute entreprise travaillant sur le végétal (exploitations agricoles, légumes, maraîchères, florales, forestières... pépinières, vergers...) sur l'animal: (lait, porc, volaille, bovin viande, lapin, moutons, élevage équin) ou exploitations mixtes	<ul style="list-style-type: none"> • Etude de l'entreprise en tant que système de production. • Etude du patrimoine culturel et de la gestion de la commune. • Etude de la conduite d'une production.
hors région à l'étranger	3 semaines, en première. 3 semaines, en première.	Tous types d'entreprises de production. Pays anglophone	Découverte de la diversité de l'agriculture française. Maîtrise de la langue anglaise.
COLLECTIFS	• 1 semaine en première • 1 semaine en terminale	<ul style="list-style-type: none"> • Une commune choisie par les formateurs. • Une collectivité locale, une association sportive ou culturelle. 	<ul style="list-style-type: none"> • Etude de la gestion et de l'animation de l'espace rural. • Etudier la mise en oeuvre d'une activité de développement local en vue de la réalisation d'une action.
MILIEU NATUREL	2 semaines, en première.	Association travaillant sur la forêt, l'animation nature. Parcs naturels. Maisons de la Nature...	Réaliser une approche concrète d'un écosystème.
EVOLUTION DE L'AGRICULTURE	2 semaines, en terminale.	Coopérative agricole, négociant, fournisseur, entreprise de production, organisme de mise en marché...	Etudier l'évolution d'un organisme agricole et l'influence de la politique agricole sur son développement.
DOSSIER TECHNOLOGIQUE	6 semaines, en terminale.	En rapport avec le thème (entreprise de production, Chambre d'agriculture, laboratoire, coopérative et autres organismes de la filière)	Etude d'un thème lié à la production animale ou végétale (selon l'option), choisi par l'élève et conduisant à la réalisation d'un dossier technologique présenté à l'examen.

LES STAGES EN BAC PRO « CGEA - PRODUCTIONS ANIMALES »

TYPE DE STAGE	DUREE	LIEUX DE STAGE (Nature, Nombre)	OBJECTIFS
STAGE EN EXPLOITATIONS SUPPORTS	15 semaines (en séquences de 1 à 2 sem.) sur les 2 années	Exploitation laitière (10 sem. sur les 2 ans) Elevage porcin (5 sem. en Prem.) (possibilité de choisir des exploitations mixtes)	<ul style="list-style-type: none"> Acquisition et évaluation du savoir-faire pratique Maîtriser et analyser l'itinéraire technico-économique d'une production
STAGE EXAMEN	9 semaines (en séquences de 1 à 2 sem.) sur les 2 années	Exploitation laitière ou Elevage porcin (possibilité d'exploitation mixte)	<ul style="list-style-type: none"> Comprendre et analyser le fonctionnement global d'une exploitation. Support pour l'élaboration d'un DOCUMENT ECRIT (évalué à l'examen)
STAGE D'OUVERTURE	Une séquence de 3 sem. (en première)	En exploitation (libre choix de la production) dans une autre région	<ul style="list-style-type: none"> Appréhender la diversité de l'agriculture française Comprendre le fonctionnement d'une exploitation et d'un système de production dans leur contexte environnemental.
STAGE EN ORGANISME AGRICOLE	Une séquence de 3 semaines (en Term.)	Dans la filière « lait » ou la filière « porc » (contrôle laitier, groupement prod. porcine, coop. laitière,...)	<ul style="list-style-type: none"> Découvrir une entreprise d'amont et/ou d'aval. Analyser la place, le rôle et l'importance de l'organisme dans la filière.
30 SEMAINES			

LES STAGES EN BAC PRO « PRODUCTIONS LEGUMIERES, MARAICHIERES & FLORALES »

TYPE DE STAGE	DUREE	LIEUX DE STAGE (Nature, Nombre)	OBJECTIFS
STAGE EN EXPLOITATIONS SUPPORTS	15 semaines (en séquences de 1 à 2 sem.) sur les 2 années	Prod. légumières, prod. florales en plein champ ou sous abri. Possibilité d'accorder plus d'importance à un système de production en fonction du centre d'intérêt du jeune.	<ul style="list-style-type: none"> • Acquisition et évaluation du savoir-faire pratique • Maîtriser et analyser l'itinéraire technico-économique d'une production
STAGE EXAMEN	9 semaines (en séquences de 1 à 2 sem.) sur les 2 années	Prod. légumières ou prod. florales, en plein champ ou en sous abri (possibilité de retenir un système mixte)	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendre et analyser le fonctionnement global d'une exploitation. • Support pour l'élaboration d'un DOCUMENT ECRIT (évalué à l'examen)
STAGE D'OUVERTURE	Une séquence de 3 sem. (en première)	En exploitation (libre choix de la production) dans une autre région	<ul style="list-style-type: none"> • Appréhender la diversité de l'agriculture française • Comprendre le fonctionnement d'une exploitation et d'un système de production dans leur contexte environnemental.
STAGE EN ORGANISME AGRICOLE	Une séquence de 3 semaines (en Term.)	Dans la filière horticole (organisme de recherche : INRA, OBS, CATE ; organisme de commercialisation, ...)	<ul style="list-style-type: none"> • Découvrir une entreprise d'amont et/ou d'aval. • Analyser la place, le rôle et l'importance de l'organisme dans la filière.
30 SEMAINES			

STAGE EN BEPA

OPTION : CULTURES DE PLEIN CHAMP

TYPE DE STAGE	DUREE	LIEUX DE STAGE (nature, nombre)	OBJECTIFS
Stage TECHNIQUE	7 semaines	Exploitation légumière de plein champ 5 semaines en BEPA 1 2 semaines en BEPA 2	<ul style="list-style-type: none"> Découvrir l'exploitation agricole Etudier la mise en place d'une culture Le suivi de la culture Récolte et conditionnement
Stage EXAMEN	10 semaines	Exploitation légumière de plein champ 4 semaines en BEPA 1 6 semaines en BEPA 2	<ul style="list-style-type: none"> Présenter et analyser le fonctionnement d'une exploitation légumière de plein champ
Stage à THEME	3 semaines	Exploitation légumière de plein champ ou sous abri	<ul style="list-style-type: none"> Préparer l'exposé à réaliser lors de l'examen
Stage Cultures SOUS ABRI	5 semaines	Exploitation de cultures sous abri	<ul style="list-style-type: none"> Présenter et analyser le fonctionnement d'une exploitation de cultures sous abri
Stage HORS BRETAGNE	2 semaines	Exploitation (stage en BEPA 1)	<ul style="list-style-type: none"> Découvrir l'agriculture d'une autre région Découvrir un autre système de production
Stage AUTRE SECTEUR	2 semaines	Entreprise d'un autre secteur Stage en BEPA 1	<ul style="list-style-type: none"> Découvrir un autre secteur Découvrir un autre milieu

OPTION : ELEVAGE CULTURES FOURRAGERES

Stage TECHNIQUE	7 semaines	Exploitation laitière 5 semaines en BEPA 1 2 semaines en BEPA 2	<ul style="list-style-type: none"> Découvrir l'exploitation agricole Etude de l'élevage des génisses Etude de la traite, qualité du lait Analyser les résultats technico-économique
Stage EXAMEN	10 semaines	Exploitation laitière 4 semaines en BEPA 1 6 semaines en BEPA 2	<ul style="list-style-type: none"> Présenter et analyser le fonctionnement d'un atelier laitier
Stage à THEME	3 semaines	Soit exploitation laitière Soit exploitation porcine Soit organisme agricole	<ul style="list-style-type: none"> Préparer l'exposé à réaliser lors de l'examen
Stage PORCS	5 semaines	Exploitation porcine 3 semaines l'été 2 semaines BEPA 2	<ul style="list-style-type: none"> Présenter et analyser le fonctionnement d'un atelier porcin
Stage HORS BRETAGNE	2 semaines	Exploitation (stage en BEPA 1)	<ul style="list-style-type: none"> Découvrir l'agriculture d'une autre région Découvrir un autre système de production
Stage AUTRE SECTEUR	2 semaines	Entreprise d'un autre secteur Stage en BEPA 1	<ul style="list-style-type: none"> Découvrir un autre secteur Découvrir un autre milieu

En 4eme

TYPE DE STAGE	DUREE	LIEUX DE STAGE (nature : nombre)	OBJECTIFS
EXPLOITATION	10 semaines	Exploitation laitière 6 semaines Exploitation mixte ou légumière 4 semaines	<ul style="list-style-type: none"> • Découvrir le milieu agricole • Découvrir la production animale • Découvrir la production végétale
COMMERCE	3 semaines	Commerces type : Casino, Super U, Magasin Vert...	<ul style="list-style-type: none"> • Découvrir un autre secteur en relation avec l'agriculture
CENTRE DE LOISIRS	3 semaines	Centre équestre, gîtes, camping à la ferme...	

En 3eme

ORIENTATION	4 fois 4 semaines	Exploitation laitière, porcine, légumière, horticole... Entreprise en relation avec l'agriculture : garage, commerce...	<ul style="list-style-type: none"> • Permettre à travers les stages de choisir son orientation. Pour chaque type de stage, le jeune réfléchit sur le métier (fiche métier). • Présenter les activités réalisées en stage.
-------------	----------------------	--	---

ANNEXE 8

**Exemple de guide pour la production
d'un rapport de stage**

Guide du rapport de stage

	Page
I - Objectifs généraux du rapport	1
1 - L'exploitation dans son environnement	1
2 - L'exploitation dans ses techniques et sa gestion	1
3 - Démarche	2
4 - Evaluation	3
II - Objectifs généraux du projet	4
1 - Objectifs	4
2 - Support du projet	4
3 - Démarche	4
4 - Evaluation	4
III Conclusion	5
IV - L'exploitation et son environnement	6
V - Potentiel humain - Travail	9
VI - Les moyens de production	13
1 - Le sol et le climat	13
2 - Les bâtiments	14
3 - Le matériel	16
VII - le choix du système de production	18
VIII - Guide de travail des productions végétales	19
IX Atelier lait	24
X Charges de structures	28

I. LE RAPPORT DE STAGE - OBJECTIFS GENERAUX

1. L'EXPLOITATION DANS SON ENVIRONNEMENT

OBJECTIFS

- Montrer l'impact de l'environnement sur la vie quotidienne de l'exploitation ou de la famille.
- Attirer l'attention sur une dimension plus sociale ou culturelle qui ont des implications sur l'exploitation et la famille.
- Mesurer l'évolution d'un monde rural de moins en moins agricole.
- Montrer les implications du passé sur le présent.

2. L'EXPLOITATION DANS SES TECHNIQUES ET SA GESTION

OBJECTIFS

- Parvenir à un diagnostic qui mette en relation : les atouts et les contraintes des moyens de productions, les résultats techniques, les résultats financiers.
- Parvenir à une maîtrise des connaissances.
- Dépasser l'aspect des situations particulières pour parvenir à une "culture", technique et économique.
- Au delà du constat, être capable de porter un jugement critique : cerner, utiliser, interpréter les critères clés : en technique, en gestion.
- Développer une attitude de technicien.
- Discerner la cohérence de l'exploitation.

4. EVALUATION DU RAPPORT DE STAGE

4.1 Pendant la formation (formatif) :

Exposé "Gestion" sur le travail de stage en février ou mars

4.2 Examen final

4.21 Modalités d'évaluation

- Oral fin juin
- Jury de 2 personnes
- 2 rapports à rendre, plus un pour le stagiaire
- Un exemplaire du rapport est transmis avant la soutenance à chaque membre.
Chaque membre de jury porte une note (lettre). Les deux correcteurs se concertent avant la soutenance.
- Soutenance 30 mn devant le jury
 - ⇒ 15 mn oral
 - ⇒ 10 mn questions
 - ⇒ 5 mn mise en commun

4.22 Critères d'évaluation

Document :

- clarté du texte
- cohérence du plan
- qualité de l'expression
- mise en place
- intérêt des informations retenues
- intérêt de l'analyse proposée
- maîtrise des outils et des méthodes retenues
- pertinence du diagnostic
- pertinence des propositions suggérées

Soutenance :

- clarté de l'expression
- capacité à aller à l'essentiel
- bon sens
- sens de l'action
- qualité de l'analyse à partir des questions posées
- argumentation cohérente
- dynamisme

II. L'ETUDE PROSPECTIVE - OBJECTIFS GENERAUX

1. OBJECTIFS

- S'entraîner à la méthode d'étude d'un projet.
- S'entraîner à la planification au travers d'un projet : cohérence d'un raisonnement technique sur lequel prend appui un raisonnement économique.
- Plan ultime de la formation : maîtrise de l'ensemble des données acquises.

2. SUPPORT DU PROJET

- 1) lié à l'entreprise de stage (c'est le plus simple)
- 2) à défaut dans une autre entreprise de production ou dans une entreprise d'amont (CUMA...)
- 3) projet d'installation du stagiaire

3. DEMARCHE

- 1) Après analyse de la situation, identification de plusieurs solutions possibles.
- 2) choix d'une hypothèse, définition précise de l'hypothèse.
- 3) Etude de l'hypothèse au plan technique, économique, financier...
- 4) Analyse critique de la solution proposée. Mesure du risque.

4. EVALUATIONS

4.1 MODALITES D'EVALUATION

- Oral fin juin
- Jury de 2 personnes
- Dossier écrit (20 pages) transmis au jury avant la soutenance.
- Le jury note les questions qu'il souhaite poser au candidat
- La note (2 lettres) porte essentiellement sur l'appréciation de la soutenance
- Soutenance 30 mn (15 - 10 - 5).

4.2 CRITERES D'EVALUATION

- Intérêt du sujet
- Logique, cohérence de la démarche
- Qualité technique des moyens mis en oeuvre
- Pertinence de l'argumentation
- Pertinence du projet
- Clarté, lisibilité du document

IV. L'EXPLOITATION ET SON ENVIRONNEMENT au sens large

OBJECTIFS :

- 1) **Situer** les relations entre le S E F (Système Exploitation Familiale) et environnement
- 2) **Analyser ces relations. Voir comment ces relations peuvent influencer** le marche de l'exploitation, les objectifs de l'agriculteur et de sa famille.
Il s'agit de présenter les éléments de l'environnement (atouts, contraintes) qui expliquent l'orientation du système et/ou qui peuvent expliquer son évolution.

⇒ Ce n'est pas une étude monographique de la région.

NB :

- ◊ - *Dans certains cas le contexte de la petite région est inadapté, il faut prendre en compte des éléments de politiques, économiques, agricoles.*
- ◊ - *Les éléments d'analyse de cette étude de l'environnement pouvant être introduits à différents niveaux du rapport quand c'est utile.*

GRILLE DE RECHERCHE (Cf. doc Cas Concret - Approche globale)

1) L'exploitation est située géographiquement

⇒ Insertion dans un milieu économique

- . Cartes activités de la zone
- . Caractéristiques
- . Esprit initiative ? Innovation ?

⇒ Insertion dans un milieu social

- . Nature et qualité des services disponibles pour la famille.
- . Etat d'esprit plus ou moins optimiste, quant à la situation actuelle de la zone de l'agriculture, de l'avenir.

2) L'exploitation est insérée dans un environnement professionnel.

⇒ Exploitations

- ##### ⇒ Organismes de services :
- Contrôle laitier
 - Centre de gestion
 - GVA, CETA...

- Est-il favorable ?**
- / travail groupe, entraide
 - / concurrence pour foncier, quota
 - / amélioration agrandissement
 - / diffusion, innovation
 - / qualité service
 - / qualité relation avec fournisseurs...

3) L'exploitation doit supporter des contraintes "écologiques"

Ex. P O S, plan épandage, mitage, cours d'eau, monuments, réseau routier.

- Quelles conséquences sur :
- constructions
 - développement
 - choix de techniques (fumier, lisier)

4) L'exploitation se situe dans un contexte pédoclimatique.

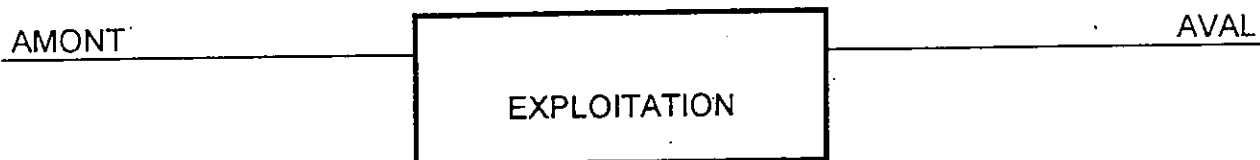
SOLS	CLIMAT
<ul style="list-style-type: none"> • Nature des sols 	<ul style="list-style-type: none"> • Pluviométrie <ul style="list-style-type: none"> - annuelle - répartition dans l'année
<ul style="list-style-type: none"> • Profondeur 	<ul style="list-style-type: none"> • Température

Conséquences sur :

- Les cultures possibles.
- La sensibilité des systèmes végétaux aux aléas climatiques (rendements obtenus, variabilité).
- Les choix des techniques :
 - stockage des fourrage
 - matériels de travail du sol
- La mise au point des systèmes fourragers.

NB - Il est indispensable de lier les caractéristiques des sols et du climat pour en tirer les conséquences.

5) L'exploitation est insérée dans une filière.



- "Qualité du service liée à l'approvisionnement.
- Avantages économiques liés à la qualité de cet amont.

- "Relation contractuelles" et conséquences.
- Qualité de l'ensemble de l'infrastructure économique.
- Politique de financement.
 - de l'exploitation
 - de l'aval

- Dynamisme de l'aval.
- Politiques mises en oeuvre et conséquences sur :
 - les productions réalisées.
 - les choix techniques.

AMONT

AVAL

Autres
origines

Approvisionnement

Ventes

<ul style="list-style-type: none">• RELATIONS COMMERCIALES<ul style="list-style-type: none">. Coopératives. Négociants. Groupements de producteurs. Ventes directes
<ul style="list-style-type: none">• RELATIONS TECHNIQUES<ul style="list-style-type: none">. GVA. CETA. Technicien : - coopérative<ul style="list-style-type: none">- group. producteurs- firme alim. bétail. CUMA
<ul style="list-style-type: none">• RELATIONS ECONOMIQUES<ul style="list-style-type: none">. Conseil de gestion. Conseil fiscal
<ul style="list-style-type: none">• RELATIONS DE TRAVAIL<ul style="list-style-type: none">. Entraide. Service de remplacement...
<ul style="list-style-type: none">• RELATIONS EXTRA PROFESSIONNELLES<ul style="list-style-type: none">. Municipales. Sportives. Familiales. Sociales, scolaires...

On pourra réaliser les flèches de grandeur proportionnelles à l'importance de la relation afin de rendre le schéma plus parlant.

Que penser de ces relations ?

Il sera nécessaire d'analyser ces relations en mettant en évidence :

- leur qualité (qu'en pense l'exploitant ?)
- leur influence sur l'exploitation

Chaque relation peut véhiculer des informations de nature très diverse : techniques, économiques, financières, mode de vie... De ce fait l'orientation de l'exploitation, la taille des ateliers, le choix des investissements, l'organisation actuelle de l'exploitation, les modifications des techniques utilisées, les mentalités... ont été plus ou moins influencées par ces relations. De quelle manière ?

En conclusion :

- ◊ La situation géographique, la qualité de l'environnement constituent elles-mêmes :
 - un facteur favorable ou défavorable pour la qualité de la famille.
 - un élément dynamisant ou défavorable pour l'exploitation et son évolution.
- ◊ Quelles sont les principales contraintes et les principaux atouts liés à l'environnement ?



[Redacted]

Composition

Nom	Prénom	Age	Remarques		
Famille					
Salarés					

[Redacted]

Main-d'oeuvre temporaire

Chantiers	Nbre de personnes	Durée	Remarques		

1. Potentiel humain

L'exécution des tâches importantes

Activité	Réalisée par					Remarques				Remarques

Les prises de décision importantes

Domaine	Assuré par					Remarques				Remarques

1. Potentiel humain - Main-d'oeuvre

Atouts

Contraintes

Histoire et adaptations stratégiques réalisées par l'agriculteur

Evolution probable et améliorations possibles

REPARTITION DU TRAVAIL DANS L'ANNEE

Démarche proposée :

- . Définir des périodes de travail homogènes
- . Se fixer un seuil de surcharge (nombres d'heures moyen à ne pas dépasser par jour)
- . Calculer la durée des travaux non différables
 Pour les animaux Heures/jours
 Pour les cultures Heures/période (ramenée à la journée)

Exemple de calendrier de travaux pour les cultures

Cultures	Ila	I																		
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
TOTAL/PERIODE																				
Travail fourni par extérieur																				
SOLDE																				
JOURS DISPON.																				
HEURES/JOUR																				

Guide pour aborder le thème du travail

1 - Les conditions de travail

Ergonomie

Pénibilité, adaptation, circulation, confort...

Confort des animaux

Surface/animal, circulation, manutention...

Bâtiment

Manutention, stockage, alimentation, agencement...

Matériel

Confort, adaptation, sécurité, disponibilité...

2 - Temps de travail

Temps d'astreinte

Travail saisonnier

Travaux indirects

Temps disponible calculé

3 - Organisation du travail

Décision (qui, quand, comment...)

Planning

Priorité(s)

Lieux

Qui...

1- LE SOL ET LE CLIMAT

OBJECTIFS

Il s'agit de présenter les particularités des terres de l'exploitation et d'en dégager les conséquences sur le choix des productions, la conduite de la fertilisation, les contraintes sur le travail, les modes d'affouragements utilisés.

a) La situation des différentes parcelles et les aspects physiques des terres.

1) PLAN D'ENSEMBLE indiquant :

- Les voies d'accès
- Les bâtiments d'exploitation
- Les différentes parcelles,
Pour chaque parcelle, on fera figurer ses caractéristiques essentielles :
 - présence de mouillères,
 - terrains drainés,
 - zone irriguée,
 - point d'eau utilisable pour les animaux.

2) ANALYSE DES PROBLEMES POSES OU DES CONTRAINTES qui se dégagent.

Exemples :

- Analyse des conséquences de la configuration ou de l'emplacement des parcelles sur le travail (longueur et facilité des déplacements du matériel et des animaux, forme de parcelles et temps de travail...)
- La nature du sol, le morcellement et l'orientation de l'exploitation :
 - Choix des productions, rotation, aptitudes culturales des diverses parcelles.
- Choix d'un certain nombre de techniques en relation avec le sol :
 - zéro pâturage,
 - drainage,
 - irrigation,
 - choix des matériels de travail du sol,
 - problèmes posés par l'épandage du lisier...
- La sécurité des systèmes fourragers utilisés.
Selon la nature du sol et des ses réactions aux éléments climatiques (eau, température...), les productions végétales utilisées peuvent connaître des variations de rendement importantes d'une année sur l'autre.
- L'adaptation des productions végétales (et éventuellement animales) aux contraintes sol + climat.

b) Les qualités agronomiques du sol.

- Analyse physique, chimique : récupérer des photocopies des analyses les plus récentes.
- Bilan humique.

3) A partir du parcellaire :

- ⇒ Indiquer sur 3 ans, les successions de cultures.
- ⇒ Essayer de trouver des relations.
- ⇒ Utilisation des parcelles (productions lait par exemple...)

-2- LES BATIMENTS

OBJECTIFS

Dans les régions d'élevage, l'utilisation des bâtiments conditionne les productions en place, entraîne des charges et des conséquences au niveau du travail.

Il s'agira donc de présenter les bâtiments utilisés :

- de situer le montant des investissements réalisés et leurs financements,
- d'apprécier les modalités d'utilisation et leur adaptation aux troupeaux.
- de passer en revue les avantages et les contraintes sur le plan du travail.

1. La disposition des bâtiments.

- ⇒ Etablir un plan de situation de l'ensemble des bâtiments.
- ⇒ Analyser les conséquences de cette disposition sur le travail (Ex. Analyser circuits travaux, conséquences sur les temps de travaux, la pénibilité du travail...)
- ⇒ La nature et la situation de l'environnement créent-elles des contraintes particulières ?

2. Les bâtiments et leur adaptation au système de production.

⇒ Présentation de chaque bâtiment et de son utilisation.

Exemple :

BATIMENT	Date approx. construction	Utilisation	Montant Investissem	Type financement *	Surface Volume	Nombre places	Coefficient utilisation	Etat . Projet
Stabulation libre	1977	VL	150 000	PSM : 100 000 Autofin.: 50 000	Aire paillée	40	80 %	TB état Extension possible

* Ces renseignements sont intéressants si les bâtiments appartiennent à l'exploitant et s'ils sont récents.

Analyse :

- ⇒ Que penser de l'état actuel des bâtiments ?
- ⇒ Y a-t-il des projets à ce niveau ?
- ⇒ Les bâtiments sont-ils en situation de plein emploi ou sous employés ?
- ⇒ Vous paraissent-ils bien adaptés aux productions ?
- ⇒ La conception des bâtiments vous paraît-elle avoir des conséquences sur les temps de travaux, la pénibilité du travail ?

OBJECTIFS

- Le matériel utilisé dans les exploitations d'élevage sert à subvenir aux besoins de mise en place, d'entretien, récolte des cultures et au déplacement de l'alimentation animale, des déjections.

Il faudra donc :

- ⇒ présenter le parc matériel existant et son mode d'acquisition.
- ⇒ analyser l'utilisation du matériel d'entretien.
- ⇒ calculer et apprécier la politique de mécanisation utilisée.

1. Présentation des principaux matériels utilisés :

Exemple :

MATERIEL	Année d'achat	Valeur d'achat	Valeur actuelle	Mode d'acquisition	Nombre d'utilisateurs	Est-il SUR ou SOUS employé	ETAT du matériel
TOTAL							

2. Présentation de l'utilisation du matériel et de son entretien

Problèmes pouvant être abordés :

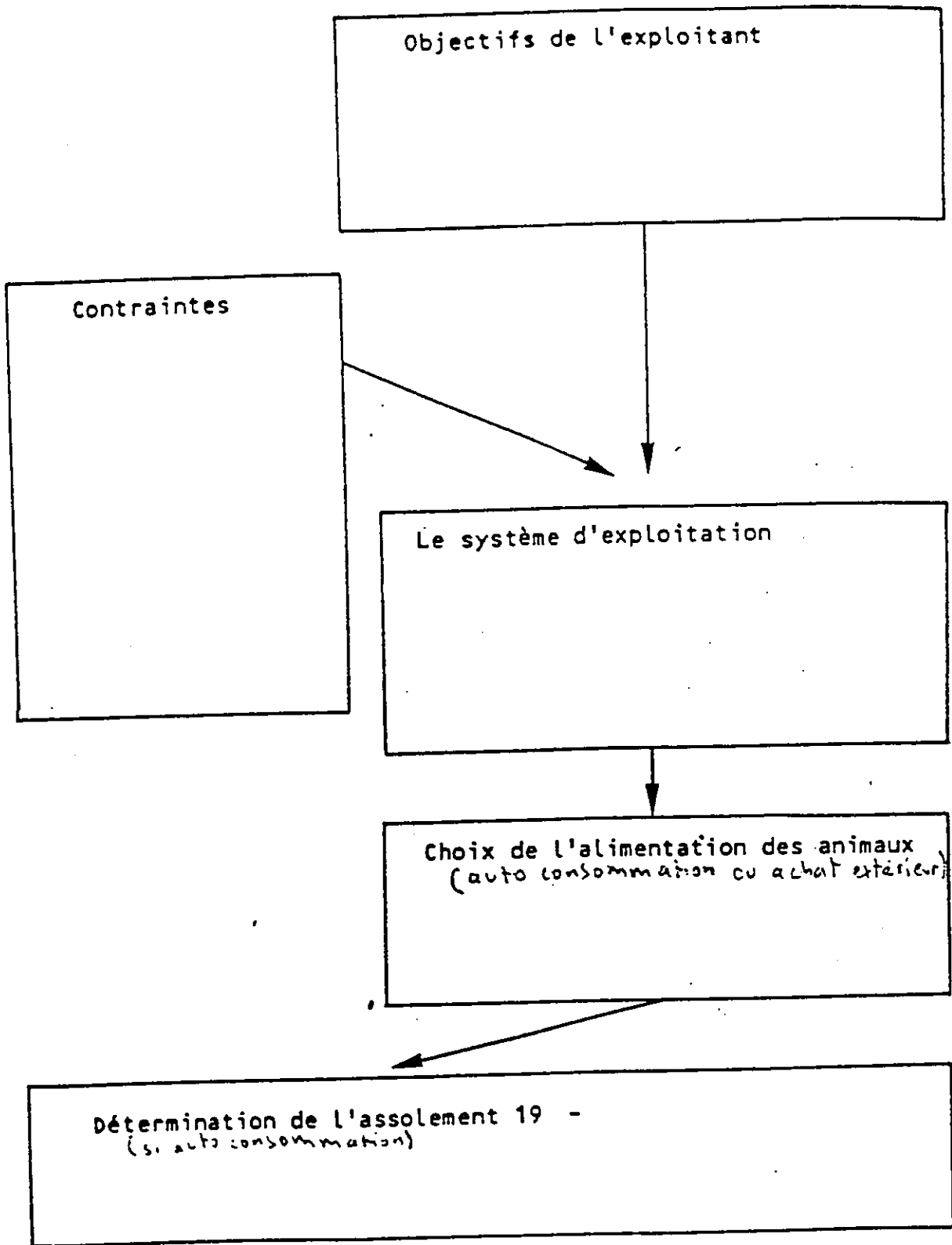
- Nombre d'heures réalisées par chaque tracteur :
 - au total
 - pour la production végétale
- L'adaptation des matériels aux travaux devant être réalisés.
- La cohérence du parc matériel.
- Le choix des matériels et la contrainte sol, l'assolement mis en place.
- Les possibilités de travailler en groupe, de faire appel à la CUMA.

3. Le coût de la politique de mécanisation réalisée.

- Calculer le coût total de mécanisation et le coût/ha SAU.
- Comparer ce coût avec des moyennes.
- Qu'en penser ?

ANALYSE DES MOYENS DE PRODUCTION

	ATOUTS	CONTRAINTES
SOL		
TROUPEAU		
BÂTIMENTS		
MATÉRIEL		
MAIN-D'ŒUVRE		



Taille de l'élevage.

Races :

TYPES DE SOL	<ul style="list-style-type: none"> - profond ? - léger ? - caillouteux ? - battant ?... <p>Quelle richesse en MO ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - apport de fumier, lisier ? fréquence ? <p>Quel pH ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - y-a-t-il un chaulage régulier ?
TYPE DE PRODUCTION ?	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptation au type de sol - Place dans la rotation - Rendement - Rentabilité marge/moyenne région
DATE DE SEMIS	<p>Adaptée ? Région ? Sol ? Climat ?</p> <p>Peut-elle être plus précoce ? Plus tardive ?</p> <p>Pourquoi ?</p>
VARIÉTÉ	<ul style="list-style-type: none"> - adaptée, type de sol ? - date de semis ? - productivité ? - destination ? - Débouchés ?
DENSITÉ	<ul style="list-style-type: none"> - adaptée ? - date de semis ? - type de sol ? - conditions de semis ?
DOSE D'AZOTE	<ul style="list-style-type: none"> - Valeur par rapport aux besoins plantes ? - Valeur par rapport à MO du sol ? - Verse ?
FUMURE P K (S)	<ul style="list-style-type: none"> - Valeur / exportations - Valeur / richesse chimique et physique du sol
INSECTICIDE	<ul style="list-style-type: none"> - au semis : contre quels insectes ? Quels risques si absence ? seuil d'inter. - en végétation : contre quels insectes ?
HERBICIDE	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre ? Contre quelles mauvaises herbes ? - ont-ils été efficaces ? Pourquoi ? (conditions d'emploi, stade...)
FONGICIDE	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre ? Contre quelles maladies ? - avait-il des maladies au moment des traitements ?
AUTRES (Régulateur, Biostimulant...)	<ul style="list-style-type: none"> - Intérêt ? - Coût - par rapport aux risques ? - par rapport aux gains de rendement-

EXPLOITANT

Lieu :

S A U

Assolement :

I - ASPECTS TECHNIQUES

cañha

- Leure
- de sol
- face
- écédent
- avail du sol
 - date semis
 - Apport fumier-lisier
 - Dose
 - Fréquence
- Date semis
- Variété
- Densité kg/ha
g/m²
- Densité levée
- Dose N
(fractionnement)
 - P
 - K
 - Autre
- Désherbage
- Fongicide
- Régulateur
- Insecticide

Date | formule

date | Produit

date | Produit

culture	group	group	group	group	group	group
Coût						
Surface						
Coût semences						
Coût fumure N						
P						
K						
Coût désherbage						
Coût fongicide						
Coût régulateur						
Coût insecticide						
Coût divers						
Taxes parafiscales						
Séchage						
TOTAL CHARGES OPERATIONNELLES						
Rendement						
Qx/ha						
F/ql						
= PRODUIT (SOUS PRODUIT)						
MARGE BRUTE avant récolte						
récolte par tiers						
MARGE BRUTE après récolte						
Autres TRAVAUX PAR TIERS						
- Travail du sol						
- Semis						
- Entretien						

Faire p lan du parcelleur

COHERENCE ASSOLEMENT

Nombre d'années/
culture/lotoc

SOLIS

BLOCS

STH

BLOC 1

BLOC 2

BLOC 3

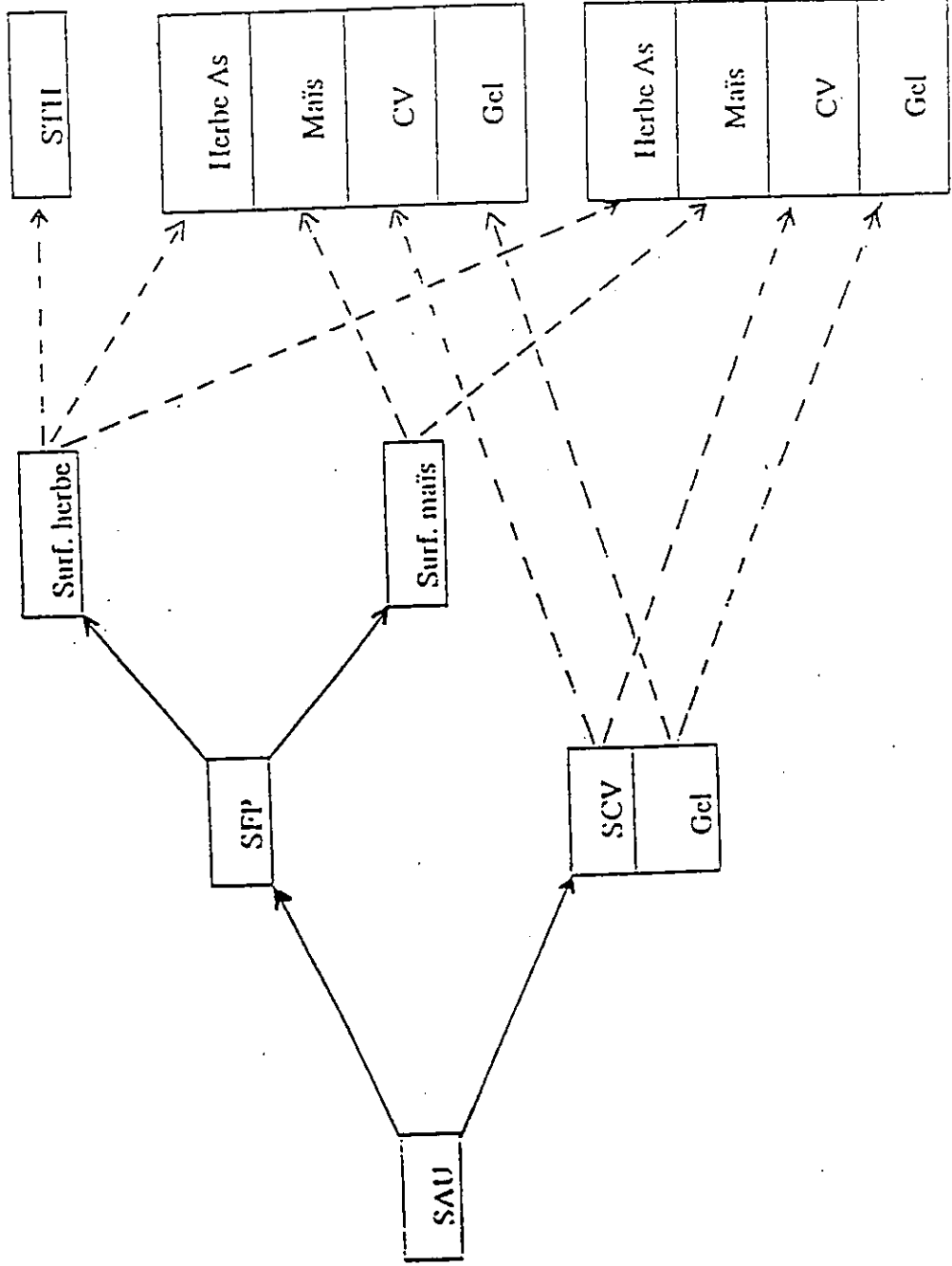


TABLEAU DE SYNTHESE *productions végétales*

■ Points forts

■ Points à améliorer

Points faibles	Facteurs explicatifs	Marges de progrès	Incidence sur le Revenu
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>

■ Objectifs de travail

1/

2/

3/

ANALYSE DES SYSTEMES (cultures, élevage)

	<u>Voire exploitation</u>	<u>Repères de cohérence (cf. gilles)</u>
CULTURES	% maïs/SAU marge des CV % maïs/SPP rendement maïs rendement herbe chargement coût alimentaire en % PB dont coût fourrages en % PB	
ELEVAGE	production/VL kg concentrés/VL coût alimentaire en % PB dont coût concentrés en % PB et coût concentrés/UGB sauf VL période de vêlage âge au vêlage	

COMMENTAIRES : (intégrer le diagnostic du bilan de campagne)

SAU	
SFP	
UGB	
UGB VL	

% VL à 3 IA et +	
------------------	--

Taux réforme	
--------------	--

% de réussite en 1ère IA	
--------------------------	--

Taux renouvellement	
---------------------	--

Ecart V-V	
-----------	--

Qualité lait	
--------------	--

Coût IAVL	
-----------	--

Coût concentré/L	
------------------	--

Coût/ha SFP	
-------------	--

LAIT/VL	
---------	--

Époque VÉLAGE	
---------------	--

Frais Vétou(GB)	
-----------------	--

Quantité concentré/VI	
-----------------------	--

% Maïs	
--------	--

Chargement	
------------	--

LAIT/VL	
---------	--

PROX LITRE LAIT	
-----------------	--

LAIT PRODUIT	
--------------	--

VIANDE

% du PRODUIT	
--------------	--

ALIMENTATION

% du PRODUIT	
--------------	--

FRAIS DIVERS ELEVAGE

% du PRODUIT	
--------------	--

Prix Vente VEAUX	
------------------	--

Prix Vente REFORME	
--------------------	--

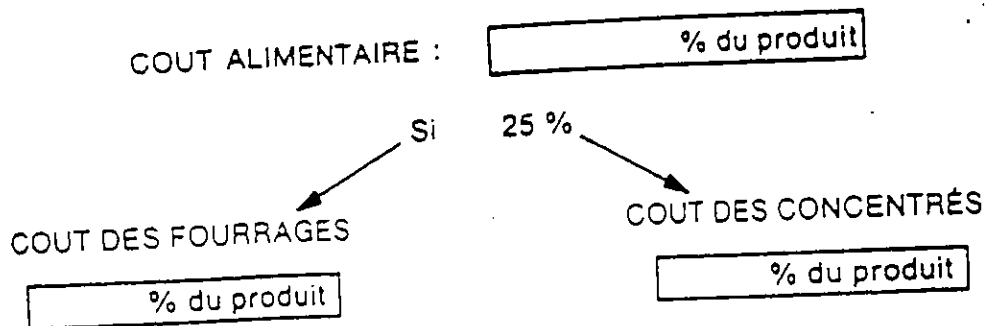
PRODUITS

MD/ha SFP	
MD/litre	

CHARGES OPERATIONNELLES

% du PRODUIT	
--------------	--

1) ANALYSE DU COUT ALIMENTAIRE



- Coût/ha SFP
- Chargement
- % maïs/SFP
- Rendement maïs (TMS)
- Questions diverses :
 - conduite du pâturage
 - gestion de la fertilisation
 - coût engrais/ha de SFP

- Coût concentré/vache
- Coût concentré/génisse
- Coût concentré/taurillon
- Quantité concentré/VL
- Niveau production/VL (kg)
- Niveau ration de base (kg de lait)

TABLEAU DE SYNTHÈSE

lait

■ Points forts

■ Points à améliorer

Points faibles	Facteurs explicatifs	Marges de progrès	Incidence sur le Revenu
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>

■ Objectifs de travail

1/

2/

3/

ANALYSE des coûts de mécanisation

ANALYSE DU COUT DE MÉCANISATION

a) Calcul du coût total de mécanisation

CRITERES	Francs
Carburants et lubrifiants	
Petit matériel et outillage	
Entretien et réparation matériel élevage	
Entretien et réparation matériel culture	
Crédit bail, locations	
Travaux/tiers hors récolte	
Coûts de récolte	
Amortissements matériel culture	
Amortissements matériel élevage	
TOTAL MÉCANISATION	
Coût en pourcentage du produit	

b) Diagnostic coût total de mécanisation

- Coût mécanisation/ha de SAU
- Poids des travaux par tiers % charges mécanisation
- Poids des travaux par tiers F/ha SAU
- Poids des amortissements matériel (culture + élevage) % charge mécanisation
- Poids des amortissements matériel F/ha SAU

1. MECANISATION

Les chiffres issus du document de gestion sont souvent entachés d'éléments fiscaux. Il faut en tenir compte dans l'appréciation. (voir MECAGEST)

- liste du matériel utilisé avec mode de propriété
- liste des opérations effectuées
avec quels outils?
qui fait le travail?
- Quelles sont les motivations de l'exploitant?
(confort, goût, choix fiscaux, sécurité ...)
- Influence de l'environnement.
(concessionnaires, présence CUMA ou ENTREPRISE, entraide ...)
- Contraintes liées à l'exploitation
(système de cultures, type de sol, main d'œuvre disponible ...)

2. BATIMENTS

- Faire un plan de Masse des différents bâtiments et analyser les circuits -

Réaliser le plan de chaque bâtiment (renovations, surfaces..)

Répertorier les atouts et contraintes

→ au niveau des animaux

→ au niveau du travail (quantitatif, qualitatif...)

- Analyser en fonction

→ des goûts personnels de l'exploitant

→ des éléments liés à l'environnement (mise aux "normes")

→ des éléments liés à l'exploitation

3. FONCIER.

% Terres en location et coût moyen / ha.

Impôts fonciers

Charges en amendements

Amortissement des améliorations effectuées.

- Rémunération des associés : il s'agit de la rémunération du travail des associés. Cette somme n'est pas forcément prélevée et elle concerne en fait le partage du résultat.

Il est préférable de ne pas en tenir compte à cet endroit de l'analyse.

- Rémunération et charges sociales des salariés
- Charges sociales exploitant
 - Demander à l'exploitant l'assiette (année en cours, N-1, moyenne triennale ...)

5. Charges financières.

- Distinguer intérêts sur emprunts à moyen terme et sur dettes à court terme.
- Faire le lien avec
 - la politique financière de l'exploitant (placements et endettement à court terme).
 - l'évolution de l'endettement
 - la capacité d'endettement (voir EBE)
 - les taux pratiqués.

6. Autres charges

C'est un poste souvent élevé, il est donc souvent utile de consulter le grand livre pour en connaître l'origine exacte.

Voici quelques indications pour repérer les postes concernés. La ventilation n'est pas toujours faite correctement

6017. Emballages (bâches, ficelle ...)
 6018. Combustible (fioul, gaz)
 autres 60 on peut trouver conservateurs, lessive, désinfectant ...
 carburant voiture
 fournitures bureaux, boîtes, blouses ...

autres 61/62. location tank
 cotisations professionnelles (cont. laitier ...)
 Déplacements, timbres, téléphone
 Frais bancaires
 Frais de bail

On peut aussi y trouver des amortissements de véhicules de tourisme inscrits au bilan.

ANNEXE 9

Exemples de cas concrets abordés en Bac pro

DES EXEMPLES DE THEMES OU DE CAS CONCRETS EN BAC PRO

DOMAINE PROFESSIONNEL

- Analyse d'itinéraires technico-économiques de productions
- Raisonnement d'un investissement en bâtiments et équipements
- Approche agro-pédo-environnement
ex : Etude d'un bassin versant (Kermorvan...)
Périmètre de captage de Plabennec

Lecture du paysage - cartographie
Différentes composantes (sol - climat - plante)
Appréciation du sol
Gestion des effluents d'élevage
...
- Recyclage des solutions nutritives et des supports (emballages, substrats, ...)
Gestion de la fertilisation - Programme EQUITERRE.
- Diagnostic d'exploitation d'élevage (DEXEL)
Gestion des effluents et fertilisation
- Analyse du travail : Mécanisation et travail
Enregistrements des temps de travaux (SYMULEG)
Ergonomie
- Analyse des coûts de mécanisation
- Système fourrager et prévisions fourragères
Exploitation des fourrages
Analyse du coût alimentaire
- Protection sanitaire des élevages et « bien-être » animal.
Incidence sur les bâtiments, la conduite, la filière (tracabilité du produit, certification des élevages), le travail - ergonomie
- Initiation aux systèmes automatisés et informatisés
- Organisation de chantiers de récolte et de conditionnement

DOMAINE GENERAL

- Analyse d'une situation géographique - Etude d'une petite région, d'un « pays ».
-
- Conception et réalisation d'une production appliquée à la communication visuelle (affiches, plaquettes, expositions, stands, ...)
- Conception et réalisation d'une production artistique (photographie, théâtre, ...)
- Conception et réalisation d'une production appliquée à la communication audiovisuelle et à l'information :
Etude de la presse et réalisation d'un article-reportage ex : Thème « Reportage »
Montage vidéo : journal, reportage
- Les outils d'enquête et différents modes de restitution :
Conception d'un questionnaire adapté à une situation de communication
Restitution verbale et non verbale : réaliser des schémas, tableaux, panneaux, montages et les présenter
ex : Thème « Etude de milieu »

ANNEXE 10

Deux textes sur la pédagogie de l'alternance

ALTERNANCE ET DEVELOPPEMENT DE L'ADOLESCENCE

OU QUELLES SPECIFICITES D'UNE FORMATION PAR ALTERNANCE POUR DES ADOLESCENTS

Les Maisons Familiales sont nées de manière empirique. C'est pour satisfaire la demande d'un jeune et de sa famille de travailler sur l'exploitation et de continuer à apprendre, que le Père Granereau proposa en 1935 de rassembler une semaine par mois quelques adolescents pour travailler des cours par correspondance. Et c'est progressivement, au fur et à mesure que les questions se posaient, que s'est façonnée toute une pédagogie adaptée à des adolescents, dans le but de former des hommes en contribuant au développement d'un milieu. Comment aujourd'hui, un adolescent s'y retrouve-t-il ?

I - L'ADOLESCENCE ET SES BESOINS

A- LE PUBLIC DES MAISONS FAMILIALES : des adolescents en refus d'école

Le public des Maisons Familiales est constitué pour l'essentiel de cette tranche d'âge des 14/20 ans... Les 14/15 ans tendent à diminuer légèrement, au profit des 18/19 ans, mais notre public reste fondamentalement celui qu'on a continué d'appeler :

- les adolescents d'une part
- les post-adolescents d'autre part

Ni enfant, ni adulte, l'adolescent se confond souvent à "l'estudiantin", et les études mobilisent effectivement une large part de son temps et de son énergie. Or, cette confusion est une erreur psychologique et sociologique. Le champ d'investigation de l'adolescent dépasse largement celui de l'étudiant ; ses préoccupations sont d'un autre ordre à tel point même que les cas de refus "d'école", qu'elle soit collège ou lycée, ne sont pas rares.

C'est probablement, pour une part au moins, parce que collèves et lycées n'ont jamais su s'adapter aux "adolescents" qu'ils ont généré échecs et refus scolaires.

C'est ce public d' "inadaptés" que reçoivent les Maisons Familiales pour environ 70 % de leurs effectifs. Adolescents et "inadaptés", tels sont les jeunes qui ont besoin des Maisons Familiales. Il revient à celles-ci de satisfaire ces besoins. Ils constitueront donc la cible principale de nos propos, écartant ainsi les post-ados.

B- QUELQUES BESOINS D'ADOLESCENTS

Le cadre même imposé à ce document oblige à restreindre l'énumération et l'explicitation.

Nous nous limiterons à quelques besoins :

- qui paraissent faire l'unanimité de parents, éducateurs et adolescents eux-mêmes... et que les grands auteurs ne contrediront pas
- auxquels les Maisons Familiales et l'alternance essaient de répondre.

L'ordre est sans intérêt particulier.

1- Besoin de Rupture

Comme nous l'avons signalé, les jeunes qui nous arrivent sont pour la majorité d'entre eux, en situation d'échec ou de refus scolaire, soit parce qu'ils n'ont pu s'adapter au système antérieur, soit parce que leur motivation est ailleurs.

Le besoin de rupture, sur le plan scolaire, se situe à deux niveaux :

- au niveau pédagogique
- au niveau relationnel

11- Au niveau pédagogique

S'appuyant sur les capacités mentales et les différentes formes de pensées, PIAGET a remarquablement mis en évidence la double démarche pédagogique possible :

- comprendre → réussir
- réussir → comprendre

L'école traditionnelle n'envisage qu'une seule façon de penser : celle de ses professeurs, à savoir : comprendre d'abord, réussir concrètement ensuite.

Or, il se trouve que la moitié des intelligences ont besoin de réussir concrètement quelque chose avant de comprendre ce qui s'y passe. L'alternance peut satisfaire pleinement ces "intelligences là" !...

12 - Au niveau relationnel

L'adolescent en rupture d'école est aussi en rupture de professeur, ce maître médiateur de savoir (ou de non savoir), ordonnateur, gérant, contrôleur, voire sanctionneur, modèle hiérarchique institutionnel dans le monde clos de la classe... cause de son désintérêt ou de son échec.

2- Besoin de Produire... et de se produire

Fabriquer, construire, expérimenter... Faire quelque chose de ses mains, de son corps, de son être... c'est un besoin physique, pour apprendre à maîtriser son corps en constante évolution et ainsi, progressivement, affirmer sa nouvelle identité corporelle. "Faire, et en faisant, se faire", disait Marx.

Ce besoin de faire n'exclut pas l'ambivalence entre le désir et la crainte, entre le désir de danser par exemple et la crainte d'être ridicule. Ce désir de faire avec son corps est d'autant plus aigu que les résultats scolaires sont médiocres. La dévalorisation scolaire doit être surcompensée quelque part.

La nouvelle école-maison familiale ne peut faire autrement que proposer un autre visage en même temps qu'un autre statut et un autre titre au nouveau "professeur", peut-être même une nouvelle éthique à la fonction. Ce sera d'autant plus indispensable que la relation sera elle-même plus difficile avec le modèle parental qui a accompagné son enfance.

3- Besoin d'être reconnu et considéré

C'est un besoin fondamental de tout homme et particulièrement quand il a des doutes sur lui-même. Chez l'adolescent, c'est un besoin existentiel, exacerbé encore en cas d'échec scolaire.

Chacun est reconnu par :

- ce qu'il réussit
- les responsabilités qu'il assume
- l'attention qu'on lui porte

L'alternance, le travail et la responsabilité assumés en stage, reconnus par les adultes, procurent un terrain particulièrement favorable : "*J'ai fait et réussi cela... et quelqu'un me l'a dit*".

L'intérêt essentiel de l'alternance réside dans cette possibilité d'offrir des responsabilités réelles et progressives dans le seul monde qui vaille : celui de la vie.

4- Besoin de sécurité

L'adolescent est insécurisé par nature :

- qui suis-je ?
- est-ce que je suis normal dans ce corps, dans cette tête, qui n'arrêtent pas de changer ?

Chez l'adolescent, être mal dans sa peau, mal dans sa tête, ce n'est pas qu'une expression simplificatrice, c'est une réalité vivante et tenace

Il va trouver cette sécurité nécessaire :

- dans une situation stable
- dans la bande, le groupe, l'équipe, l'effet miroir des pairs
- auprès de l'adulte-accompagnateur avec lequel une relation d'estime, puis de confiance, empreinte nécessairement d'affection, va se construire progressivement.

C'est cet adulte-accompagnateur qui pourra offrir les repères indispensables à l'adolescent, des normes peut-être si tant est qu'il soit lui-même suffisamment cohérent pour être crédible.

5- Besoin de Référent

Tout adolescent est à la recherche de son héros d'abord, puis de son modèle, auxquels il pourra identifier sa vie pour s'identifier lui-même.

Le modèle, c'est toujours un adulte avec lequel des liens particuliers se sont tissés et auquel on se réfère. Le modèle, c'est toujours un adulte capable de donner envie aux ados de devenir adultes.

De nombreux Maîtres de Stage sont des modèles pour chacun de leurs stagiaires. De nombreux "moniteurs" sont suffisamment rayonnants et clairs pour donner envie de devenir adultes.

6- Besoin de confrontation

A lui seul ce "besoin" mériterait la totalité de notre espace disponible... Pour se faire les dents, l'ado a besoin de se confronter. D'ailleurs, la confrontation n'est-elle pas nécessaire à toute émancipation ?...

Confronter c'est comparer, c'est donc recevoir et s'enrichir d'autres expériences, d'autres réalités, d'autre convictions. Confronter c'est questionner et écouter, c'est argumenter, c'est aller jusqu'au bout de la réponse possible, jusqu'au bout de sa pensée et c'est donc structurer sa pensée. Confronter c'est entrer toujours plus dans l'intelligence des faits et des choses ; c'est une prise de conscience.

La confrontation est donc constructrice de la conscience et, à ce titre, essentielle.

Ne confondons pas toutefois :

côtoiement
affrontement
conflit
...et confrontation

- l'affrontement est destructeur parce que dépourvu de confiance et d'humanité
- le conflit que beaucoup estiment nécessaire mais que l'on peut aussi qualifier de confrontation sans amour est trop souvent source d'affrontements.
- La confrontation enfin, empreinte d'une nécessaire sérénité parce que mêlant l'ordre de l'affectif et l'ordre la raison, c'est-à-dire l'essentiel de l'Homme.

7- Besoin de risquer, se risquer...

Ce besoin revêt plusieurs aspects :

- la nécessité de se mieux connaître, de connaître ses limites d'ordre corporel et qui appelle à aller toujours plus loin, au-delà de... la dernière fois, jusqu'à l'inconscience évidemment
- la nécessité de se faire reconnaître par les autres ; de là naissent les défis fous, les escalades...
- les nouvelles possibilités mentales qui permettent à l'adolescent de tout rêver, de passer du réel à l'irréel et l'irréel est infini et l'infini attire d'autant plus que le réel est insatisfaisant.

La vie, la mort, Dieu... imaginables à l'infini

Le militantisme... la secte... c'est génial

La drogue... c'est divin !

c'est dément ! comme la mort qu'on frôle...

...mais le risque peut prendre des formes plus simples, plus constructives, et néanmoins géniales, si tant est qu'il valorise ou qu'il soit support de considération.

Se risquer à faire quelque chose de nouveau et d'important, réussir ce quelque chose et le faire ratifier par un adulte : le travail et la vie quotidienne peuvent l'offrir chaque jour.

II - L'ALTERNANCE, UNE REPONSE ?

Aujourd'hui, les M.F. proposent aux adolescents une formation alternée ayant les caractéristiques suivantes : 15 jours dans le milieu socio-professionnel, une semaine en groupe à la Maison Familiale (abrégé souvent "milieu de vie").

En milieu socio professionnel, le jeune participe à un travail d'adultes, soit dans l'entreprise familiale, soit dans une structure de dimension moyenne. En tout cas dans un lieu qui lui permette de vivre une situation de travail réel, en vraie grandeur, utile et reconnu.

Il partage son temps entre le travail professionnel, la vie familiale, la vie sociale (activités sur la commune, le quartier, avec adultes, copains...).

A chaque séjour, il a une recherche à réaliser. A partir de ses observations, et des échanges avec les adultes qu'il côtoie, il rédige ses découvertes et ses réflexions.

A la Maison Familiale, une semaine type comprend les temps suivants : un temps de mise au point de l'étude rapportée. Chaque jeune discute individuellement avec un formateur sur son travail, sur le déroulement général de son séjour dans le "milieu de vie". Puis, les élèves confrontent leurs découvertes au cours d'une activité spécifique : la mise en commun.

Et alors se succèdent les activités qui permettent de poursuivre les apprentissages ensemble : cours théoriques, activités pratiques, recherches documentaires par petits groupes, visite d'étude (visite d'un établissement, une entreprise...en tout cas rencontre "sur le terrain" qui permet de découvrir en groupe des aspects complémentaires au sujet abordé en stage et dans les autres activités).

Durant cette semaine les jeunes participent à la vie collective (entretien, organisation de loisirs...). Ils vivent des moments forts entre jeunes, sous la responsabilité d'une équipe éducative : les formateurs, mais aussi le personnel de secrétariat, de restauration....

Comment dans un tel système, l'adolescent trouve-t-il réponse à ses besoins pour évoluer vers un état adulte ? pour construire son identité, pour trouver un chemin entre les limites qu'il découvre en vivant des situations extrêmes, et en découvrant des diversités, tout en ayant comme repère sécurisant en arrière plan, le comportement des adultes ?

Examinons comment l'alternance des Maisons Familiales intervient dans l'affirmation de soi et la conquête de l'autonomie, dans la structuration personnelle, ainsi que dans l'élaboration du projet personnel.

A- ALTERNANCE, AFFIRMATION DE SOI ET CONQUETE D'AUTONOMIE

Comme le rappelle D. Chartier ¹, chez un adolescent, le mouvement d'affirmation du moi qui se fait grâce aux positions que le jeune doit prendre au delà des tiraillements entre ses pulsions, son idéal, et les autres, va permettre d'avancer vers l'autonomie.

Une formation d'adolescents se doit de favoriser ce cheminement en permettant entre autre d'exercer sa liberté, de se confronter à d'autres, jeunes et adultes, d'effectuer des découvertes, de sélectionner ce qui deviendra des repères pour lui.

L'alternance offre des possibilités de variétés de situations à vivre, de gens à rencontrer, de découvertes à faire, riches en émotions.

Le temps en milieu socio-professionnel est une découverte en lui-même lorsque le jeune arrive du système scolaire à temps plein plus particulièrement, il découvre l'effet produit par de nouvelles activités, voire responsabilités, par le fait de se trouver seul jeune dans un monde d'adultes dont le centre d'intérêt premier est le travail avec ses sources d'épanouissement et ses exigences. Il côtoie un nouveau système de valeurs.

A la Maison Familiale, il retrouve une vie entre jeunes qui lui apporte la sécurité des pairs. La vie de groupe, intense par complémentarité à la situation vécue les 15 jours précédents constitue une autre source de découvertes. Sa richesse est alimentée par la variété des activités que propose l'équipe éducative (temps ensemble, par petits groupes, seul ; productions écrites, orales, psychomotrices, à dimension sociale ; temps de consommation, de création, de responsabilisation ; temps d'échanges entre jeunes, avec des adultes, formels et informels...). Jeunes et adultes à la Maison Familiale apportent d'autres repères.

Cette semaine prend tout son sens en internat avec des lieux et des temps permettant des rencontres et laissant aussi la possibilité de s'isoler.

L'alternance peut favoriser aussi l'exercice progressif de sa liberté par des va et vient entre des agissements seuls et des agissements sous tutelle d'adultes.

Les occasions d'opérer en liberté ne manquent pas :

- en milieu socio-professionnel, les responsabilités confiées, la gestion de l'organisation pour réaliser l'étude, les déplacements pour aller en stage...
- à la Maison Familiale, les responsabilités dans la vie de groupe, les activités laissées à l'initiative des jeunes : loisirs, projets élaborés sur plusieurs semaines (spectacle, exposition pour d'autres publics, actions humanitaires...), sujet d'étude à choix libre...

Les moments où on a la liberté de ne rien faire ont aussi leur place, pour rêver, méditer. Mais à tout instant les adultes sont prêts à intervenir si nécessaire pour aider à réussir, pour mettre en évidence des limites... pour rassurer. Ce qui nécessite écoute et donc disponibilité. Ceci est vrai pour l'équipe éducative et pour le maître de stage et les parents (ou adulte responsable).

Les adultes, chacun avec son statut, son identité qui le rend témoin et éventuellement repère, ont des rôles d'accompagnateurs qui se relaient. Le jeune peut ainsi choisir la ou les personnes sur qui s'appuyer selon ses besoins, selon la manière dont il se situe par rapport à eux en fonction de son état psychologique. Par exemple, l'alternance lui donne la possibilité de s'éloigner momentanément de ses parents dont la difficulté à ne pas maintenir le jeune sous le statut d'enfant, provoque souvent des conflits.

En fait, les adultes n'ont pas à "lâcher la main", mais la tenir avec souplesse afin que le jeune puisse la lâcher de lui-même. Cette attitude est bien traduite par l'appellation de "moniteur" attribuée aux formateurs, pour ces classes d'âges.

Tout ce travail éducatif nécessite une collaboration étroite entre partenaires, plus forte que dans une formation alternée pour adultes.

B- ALTERNANCE ET STRUCTURATION PERSONNELLE

C'est dans le bouillonnement de ses transformations physiques et psychologiques, riches en fluctuations et contradictions que l'adolescent construit son identité. C'est lorsqu'il trouve une unité au-delà de ses contradictions qu'il s'approche de la stabilité de la maturité adulte.

Dans cet état, la succession de ruptures proposée par l'alternance peut être perturbante, en renvoyant le jeune d'une situation à l'autre, d'un système de références à l'autre. La rupture nécessaire avec la situation précédente ne doit pas être une succession de ruptures déstabilisante... En fait, comme le dit Bachelard "dans une période intense de construction de sa personnalité, l'adolescent subit dans l'alternance, des changements de rythme qui l'installent dans le discontinu s'il n'a pas intégré le sens de l'intérêt de ces "va et -vient" ².

Si un adulte peut donner facilement un sens à une alternance de travail professionnel et de temps de prise de recul en groupe, c'est parce qu'il a un projet de se perfectionner, de modifier sa situation. Un adolescent a besoin qu'on l'aide à donner un sens, à faire des liens, car il a souvent un projet mal défini, et qui ne pourra réellement le devenir que lorsque le jeune aura atteint un minimum d'équilibre intérieur.

Donner un sens à l'alternance passe par la structure même des temps de formation proposés :

Le rythme de deux semaines dans le milieu socio-professionnel et une semaine à la Maison Familiale a fait ses preuves : il donne de l'importance à l'immersion socio-professionnelle et par ailleurs, comme le dit P. Bachelard "l'unité de la semaine est admise car elle correspond à un rythme essentiel des activités, des loisirs et de la vie sociale"³.

La permanence de la situation socio-professionnelle a aussi son importance : un ou deux séjours dans un autre lieu dans un but d'ouverture ont leur place en fin d'année lorsque la formation prend suffisamment de sens pour que trop de nouveauté ait pas un effet dispersant voire destructeur.

Les liens entre les temps et les activités gagnent à être nets : cela sous-entend que les uns et les autres sont bien définis afin que ce qui les relie apparaisse clairement, et qu'en fait on évite une fusion qui pourrait devenir confusion. Ainsi l'étude réalisée dans le milieu socio-professionnel est distincte à chaque séjour, mais chacune constitue le support aux activités de la semaine qui suit. C'est ce qu'on nomme "le travail par thème". Dans cette démarche, la mise en commun aboutit à des questions qui trouvent réponse dans l'ensemble des cours et autres activités. Ainsi, dans un thème portant sur l'alimentation, la biologie et la chimie permettront de comprendre la physiologie de la

nutrition, les mathématiques apporteront des précisions sur les rations, l'histoire et la géographie ouvriront sur les variantes dans le temps et l'espace...

Cette démarche nécessite un sérieux travail d'équipe. Celui-ci commence avant la rentrée par la discussion d'un **projet de formation** et l'écriture d'un **plan de formation** qui mentionne les relations entre les activités, les progressions. Le plan de formation est le guide de l'équipe tout au long de l'année.

Rassembler les études de milieu dans un cahier, constitue un autre outil de structuration : les recherches deviennent alors une sorte de journal de bord, relatant autant d'évolution personnelle qu'une accumulation de savoirs observés et réfléchis, s'appuyant sur son expérience et celle des autres, exprimant ainsi une insertion sociale. De plus, le cahier donne à la production une dimension de chef d'oeuvre valorisant qui contribue à l'élaboration de la confiance en soi.

Le côté structurant de la formation par alternance passe aussi par les moyens mis en oeuvre pour favoriser les relations entre les partenaires (parents ou adultes responsables, maître de stage, équipe éducative de la Maison Familiale). Rencontres individuelles, réunions, communications téléphoniques, correspondance écrite par l'utilisation d'un carnet de liaison sont autant d'exemples d'actions qui exigent du temps mais sont indispensables pour accompagner l'adolescent dans sa structuration.

C- ALTERNANCE ET EMERGENCE DE PROJET PERSONNEL

Un élément essentiel de la structuration et de l'autonomisation est le projet personnel. Lorsque le jeune parvient à utiliser ses motivations, ses capacités et les éléments du contexte socio-culturel dont il a pris connaissance, dans la mise en oeuvre d'un projet, alors, il devient maître de son chemin. Il fait lui-même les liens entre les événements, les choses et les gens. Il vit sa propre alternance, de l'intérieur.

Mais dans les turbulences de l'adolescence, le projet à long terme, tel que le "projet professionnel, connaît des variations fortes. Le temps de l'enthousiasme peut être suivi de l'acceptation passive ou même du rejet". En fait, "le projet est presque toujours le fait de plusieurs médiations qui aident à la constitution de repères"⁴.

Dans l'alternance, ce ne sont pas les médiateurs qui manquent. Mais c'est surtout la pratique du métier qu'elle entraîne qui joue un rôle décisif : l'expérience assez longue, les prises de recul provoquées par les semaines à la Maison Familiale favorisent la connaissance approfondir de soi dans un contexte. Cette situation donne un sens à la vie sur le moment et devient une situation de référence pour faire des comparaisons avec d'autres expériences plus partielles (stages, cours, visites d'entreprises...) et aboutir à un choix raisonné solidement.

On pourrait rajouter que tous les projets ponctuels qui mobilisent les adolescents par petits groupes : monter un spectacle, organiser un voyage d'étude, mettre en oeuvre un Projet d'Utilité Sociale (cf. référentiel BEPA) sont utiles. Outre le fait qu'ils motivent, et sont riches d'apprentissages parce qu'ils engagent souvent

beaucoup, ils entraînent à la démarche d'élaboration de projet : recueil d'informations, organisation et sélection, choix.

Les points abordés ci-dessus, ne sont que quelques uns des aspects qui contribuent à la réussite d'une formation alternée pour adolescents.. Il y en a d'autres.

On pourrait parler du souci permanent que doit avoir l'équipe de proposer des sujets d'études intéressants pour que la motivation prenne peu à peu le pas sur les états plus ou moins dépressifs qui font partie de l'adolescence. Et on observe facilement que ce qui motive les jeunes c'est ce qui est proche d'eux dans le temps et dans l'espace, ce qui est utile, ou au contraire ce qui permet de rêver à un monde très différent, idéalisé...

On pourrait réfléchir aux types d'activités à privilégier : celles qui mobilisent le corps, important chez l'adolescent, celles qui suscitent la reconnaissance sociale, parce qu'elles confortent la considération par autrui et la confiance en soi.

On pourrait aussi parler d'étapes de progression qui rappellent des rites d'initiation.

Le sujet n'est pas épuisé.

III - Une situation concrète dans une Maison Familiale Rurale

Le champ d'investigation est l'un des établissements de l'Institution des Maisons Familiales Rurales d'Education et d'Orientation. Il se situe à Montcoutant, dans un village du département des Deux-Sèvres (Ouest de la France).

Cette structure éducative met en oeuvre les principes pédagogiques et éducatifs propres à l'Institution⁵. Elle défend donc :

- le caractère associatif,
- la pédagogie de l'alternance,
- la structure familiale d'accueil pour les jeunes,
- les relations dans la formation autour d'une équipe de formateurs permanents, compétents.

Ses acteurs sont continuellement mobilisés :

L'Association de la Maison Familiale Rurale reçoit 80 Jeunes âgés de 14 à 20 ans en formation par alternance, de la classe de 4ème au BEP. L'Association de la Maison Familiale Rurale est composée :

- de 21 membres réunis en Conseil d'Administration,

⁵ CHARTIER, Daniel, 1978, *Naissance d'une pédagogie de l'alternance*, Ed. Mésonance, 189 p.
L'auteur réalise un essai de recherche historique relatif à l'origine et à la création des Maisons Familiales

- de 80 familles en relation directe avec la formation par le suivi des travaux de leurs enfants au cours de chaque année scolaire,
- de plus de 300 maîtres de stage qui accueillent les élèves dans le cadre de stages techniques et pratiques,
- d'établissements, associations et entreprises qui reçoivent les jeunes dans le cadre de stages Pré-Professionnels, stage d'orientation,
- d'intervenants extérieurs qui témoignent de leur expérience au point de vue professionnel, social, familial, civique, culturel, et qui participent au suivi et au contrôle de la formation,
- d'une Association d'Anciens Elèves "Jeunesse en Alternance" qui aide les élèves dans la recherche des stages,
- d'une équipe de 7 salariés permanents.

Actuellement la Maison Familiale Rurale propose une formation générale basée sur une pratique solide en Economie Sociale et Familiale avec les classes de 4^e et 3^e préparant au DNB⁶, et des classes préparatoires au CAPA⁷ employé d'entreprise agricole et para-agricole et au BEPA⁸ Services, secteur "Services aux Personnes".

La globalité des jeunes de la Maison Familiale Rurale de Moncoutant poursuit sa formation et s'oriente vers des secteurs se rapprochant d'activités sociales, éducatives, agricoles, artisanales et médicales ou para-médicales.

En formation continue, la Maison Familiale Rurale de Moncoutant est engagée pour répondre à des demandes ponctuelles en partenariat avec la Direction Régionale de la Formation Professionnelle (CFI)⁹, la Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation, le Fond local Emploi Solidarité (formation des Agents en CES¹⁰, notamment des femmes qui rencontrent des difficultés d'insertion professionnelle par manque de qualifications).

Dans le but de poursuivre le service rendu aux familles et aux jeunes du milieu rural, le Conseil d'Administration de la Maison Familiale Rurale de Moncoutant perfectionne la conduite des formations existantes et reste en permanence à l'écoute des demandes des entreprises, établissements et Associations en relation avec tous les membres de l'Association dans sa zone d'influence.

A- LE CARACTERE ASSOCIATIF DE LA MAISON FAMILIALE RURALE

Comme toutes les Maisons Familiales Rurales, c'est d'abord une Association de familles et de professionnels concernés par la formation des jeunes qui, ensemble, s'engagent dans un projet.

⁶ DNB : Diplôme National du Brevet.

⁷ CAPA : Certificat d'Aptitudes Professionnelles Agricoles.

⁸ BEPA : Brevet d'Etudes Professionnelles Agricoles.

⁹ CFI : Centre de Formation Individualisé

Dès le choix de la Maison Familiale Rurale, les parents adhèrent à l'Association qui s'enrichit chaque année d'une part importante de nouveaux membres.

Par les multiples occasions de se trouver ensemble, de préparer diverses activités et d'y participer, il se crée à Montcoutant, une vie associative intense : Assemblée Générale, réunions de Conseil, Commissions, organisation de Journées "Portes Ouvertes", participation aux évaluations, rythment la vie de l'Association qui assure ainsi pleinement la responsabilité de la Maison Familiale Rurale.

L'Association représentée par son Président, est animatrice de ses membres ; elle permet aux différents partenaires d'assumer leur rôle éducatif dans le va-et-vient des formations par alternance.

Implantée en milieu rural, la Maison Familiale Rurale s'appuie sur un réseau de relations avec des anciens élèves, des familles, des partenaires professionnels, des collectivités locales, des élus, des entreprises. Les relations de proximité créées sont essentielles au fonctionnement de l'alternance et à la dynamique associative.

B- UNE PEDAGOGIE DE L'ALTERNANCE : STRATEGIE ET DYNAMIQUE FORMATRICE

La grande caractéristique de la Maison Familiale Rurale, c'est l'alternance. En pratique, le jeune élève n'est pas toujours à l'école et le temps de formation se répartit comme suit :

- 2 semaines en milieu professionnel,
- 1 semaine à la Maison Familiale Rurale. La durée de présence dans l'établissement varie de 14 à 16 semaines selon les classes.

L'essentiel de la pédagogie mise en oeuvre permet une continuité de formation dans une discontinuité d'activités, et propose une formation générale associée à une formation professionnelle. Ces développements successifs engagent les élèves dans un processus de formation continue. Cette alternance est conçue non pas comme un enseignement à temps partiel, mais comme une formation à temps plein, aménagée pédagogiquement, résultant d'une étroite relation entre les séjours dans le monde actif du travail et ceux dans l'établissement. Il y a alors valorisation de la formation dispensée et l'interaction du travail et de l'école devient créatrice : l'authentique école-travail n'est pas une simple juxtaposition de ces deux éléments mais suppose leur interaction réfléchie... il est alors question d'une formation en alternance de type intégratif¹.

L'alternance permet l'insertion de l'adolescent dans le monde des adultes et dans le monde du travail. L'activité professionnelle offre un champ d'action propice à la réalisation de l'adolescence. L'école contribue trop souvent à accentuer ou à prolonger la crise juvénile surtout lorsque le jeune ne s'y adapte pas. Par contre, l'insertion et l'adaptation dans le monde du travail lui permettent de retrouver un équilibre. Alors le travail et le contact avec les adultes en permettant la prise de responsabilités précoce sont des éléments qui favorisent la maturité.

Ainsi engagé, à la fois dans une activité professionnelle et dans sa formation, l'élève devient interrogateur, actif et motivé. Il envisage des problèmes nouveaux, des actions nouvelles et c'est finalement une méthode d'apprentissage très différente de celle que propose l'école traditionnelle.

Observations, interrogations et réflexions permettent la mise en place d'une pédagogie de la curiosité, d'une dynamique formatrice.

Des moyens pédagogiques appropriés

L'alternance provoque une organisation spécifique de formation dans le temps et dans l'espace. En effet, elle tient compte des périodes passées dans la vie active et des sessions à la Maison Familiale Rurale. L'un et l'autre de ces temps de la formation doivent être considérés et mis en valeur.

L'enseignement lui-même part des observations réalisées par le jeune et de l'intérêt suscité durant le séjour dans le milieu de vie au cours duquel des recherches et des études sont proposées. La formation par alternance met chaque jeune au coeur des activités quotidiennes des familles et des entreprises.

1- Organisation Pédagogique du séjour en Milieu de Vie

Les séjours en milieu de vie socio-professionnel permettent aux jeunes de s'exercer au travail et aux responsabilités. Ils se mesurent à la réalité au même titre que les adultes qu'ils cotoient. L'adolescent se donne dans une activité pratique et il est important qu'il ait conscience d'être utile. Concrètement, il s'occupe d'enfants en bas âge, en école maternelle, en crèche ou garderie. Il accueille des clients et assure du classement, du rangement dans des petits commerces variés (boulangerie, coiffure, alimentation, vêtements, photographie, fleurs, ...). Ailleurs il assure la mise du couvert, le service à table, la présentation des plats dans des établissements de restauration gastronomique ou collective. Il part aussi en exploitation agricole soigner des animaux, travailler avec du matériel agricole ou encore assurer des travaux d'entretien d'espaces verts ou d'aménagement du paysage.

A la Maison Familiale Rurale de Montcoutant, tous les travaux réalisés, quelque soit le lieu, sont relevés dans un dossier nommé "rapport de stage". Ainsi, fiche d'identité de l'entreprise, formation du personnel, moyens de production, organisation du travail sont des rubriques qui figurent sur le rapport de stage. Alors le temps de travail, d'observation, de questionnement, de recherche d'informations et de contact avec les adultes permet l'acquisition d'une expérience et d'une réflexion personnelle qui entraînent souvent un plus grand intérêt pour les études. Environ 20 heures par semaine sont consacrées à ce travail de stage, en vraie grandeur dans un lieu choisi par le jeune et qui pourra changer au maximum trois fois dans une année scolaire en classe de 4^e.

En plus d'une étude portant sur l'établissement du lieu de réalisation du stage pratique, le jeune effectue une recherche sur un thème de la vie quotidienne. Plus

aidés de la monitrice, élaborent "un questionnaire", un plan d'étude (P.E.). Ce dernier constitue un guide de discussions et de recherche et il permet au jeune d'aborder les sujets les plus divers : la vie familiale, l'organisation communale, les loisirs des jeunes, l'argent de poche et le budget, les médias, l'alimentation humaine, le travail, l'orientation professionnelle, ... Ces sujets varient selon les classes ; on veille à ce que le plan d'étude porte sur une activité dans laquelle le jeune est engagé, ou une activité qui sera dominante durant le séjour dans la famille.

A l'aide du plan d'étude, le jeune interroge des personnes autour de lui : ses parents, d'autres jeunes, d'autres adultes, ses maîtres de stage, ... Il dialogue avec eux, observe, rédige des notes, puis un texte qui constitue son cahier de recherches sur la vie quotidienne. Ce dernier l'aide donc à découvrir, à raisonner, à s'exprimer : il doit en effet, composer un texte explicatif le plus complet possible. L'esprit du rapport de stage est le même que celui de ce cahier. Dans le rapport, les éléments recueillis concernent l'entreprise et son fonctionnement. Dans le cahier, des travaux d'observation et de petits essais peuvent être annexés ainsi que des photos ou documents recueillis par le jeune.

Des exercices plus scolaires de révisions, des préparations de documents sont également possibles pendant le séjour en milieu familial.

2- Organisation pédagogique du séjour à la Maison Familiale Rurale

Le jeune revient à la Maison Familiale Rurale après deux semaines dans son milieu de vie. Il convient alors d'exploiter le temps qu'il vient de passer dans le monde du travail et les études qu'il a réalisées : voici les principales phases de la démarche.

21- Mise au point de l'étude

Avec une monitrice qui lui apporte une aide individualisée, chaque jeune échange sur son cahier ou dossier de stage. Cette activité lui permet non seulement d'améliorer son texte mais aussi d'expliquer, de nuancer ce qu'il a écrit ; la monitrice l'aide à mieux prendre conscience des faits, de leurs causes et de leurs conséquences. Une mise en forme définitive est alors réalisée et chaque élève peut utiliser un mode de présentation personnel.

22- Mise en commun des recherches

Par cette activité, un échange des expériences et des recherches personnelles est effectué entre tous les jeunes du groupe. La mise en commun permet donc la confrontation et elle favorise l'expression orale du jeune ; elle suscite aussi de sa part une attitude d'écoute vis-à-vis de ses camarades. Elle répond déjà à certaines questions et elle soulève de nouvelles interrogations.

23- Ouverture à d'autres expériences

D'autres activités peuvent être organisées en vue d'élargir « l'horizon » et de connaître d'autres expériences. Parmi les moyens permettant cette ouverture sur l'extérieur, sont utilisées :

- les visites d'études (entreprises, services, organismes, ...),
- l'intervention de personnes extérieures (professionnels, spécialistes, témoins, ...),
- la vision de films,
- l'étude de compte-rendus d'expériences (articles de presse, ...).

24- Apport et recherche d'informations nouvelles

Le reste du temps est consacré aux activités qui permettent l'acquisition de connaissances nouvelles en relation avec le sujet traité. Une étude technologique, technique ou économique peut être réalisée sur le sujet concerné. De plus, des études plus générales viennent s'ajouter : biologie, géographie, chimie, histoire, mathématiques, expression, ... Ces diverses activités appelées couramment "cours" peuvent et doivent s'organiser en relation avec les faits, les idées, les questions soulevées par le thème étudié.

Les monitrices jouent alors un rôle d'animatrices et aident chaque jeune avec un guide de travail et non des manuels scolaires qui permet à l'élève de s'approprier davantage le "cours", "le jeune devient plus chercheur que savant"¹².

Les sessions à la Maison Familiale Rurale permettent à chaque jeune d'exploiter ce qu'il a vécu sur le terrain et de confronter ses pratiques à celles des autres. C'est déjà une expression de son propre savoir. L'alternance associe les savoirs acquis par l'expérience et ceux apportés par l'école. Elle entraîne chacun à devenir curieux, à poser des questions, à rechercher des solutions... Elle propose "d'entreprendre pour apprendre".

Les moyens pédagogiques mis en oeuvre organisent le système de formation et permettent de passer du programme (référentiel)... au plan de formation.

25- Le plan de formation

Le plan de formation vise à organiser des activités par rapport à des objectifs définis classe par classe et année par année. Parmi les objectifs généraux, on en relève trois principaux qui s'inscrivent dans le contexte d'une pédagogie de l'alternance :

- **rendre le jeune actif et intéressé** quand il est chez lui et pour cela veiller à favoriser son engagement dans des activités pratiques où il se sente utile et responsable,
- **permettre au jeune d'acquérir une formation professionnelle et générale**, en valorisant l'expérience que le jeune acquiert. Les

connaissances acquises par cette activité professionnelle sont complétées et élargies lors des activités organisées à la Maison Familiale,

- **associer les parents et le milieu professionnel aux activités de formation.** La base associative institutionnelle le permet et il convient donc d'associer parents, maîtres de stage et adultes formateurs à la démarche des jeunes dans le cadre d'activités communes : réunions, visites d'étude, interventions, recherches diverses, etc.

Pour parvenir à ces objectifs, le plan de formation organise les activités d'une séquence d'alternance (2 semaines dans le milieu de vie, 1 semaine à la Maison Familiale) autour de sujets appelés thèmes. Le choix de ceux-ci tient compte du travail des jeunes chez eux ou en stage pratique, de leurs projets d'avenir et de leur psychologie.

Un thème est donc une unité de formation et sa mise en place doit considérer quatre phases intimement liées entre elles :

- la préparation du départ vers l'entreprise ou l'établissement du stage pratique,
- l'activité du jeune chez lui,
- les activités organisées lors du retour à la Maison Familiale,
- le retour de l'élève sur son lieu de stage où un prolongement peut se réaliser.

Enfin le plan de formation prévoit des évaluations qu'il convient de distinguer des exercices, des contrôles de connaissances et des examens "blancs". Elles visent à faire le point, à provoquer une réflexion et s'inscrivent dans un processus de formation continu et évolutif. De plus, leur organisation mobilise et concerne tous les formateurs : parents, moniteurs, professionnels, etc.

L'alternance suscite l'engagement dans des actions, des projets, des réflexions avec les adultes. Ainsi, chaque jeune devient acteur de son propre développement.

C- LA STRUCTURE FAMILIALE D'ACCUEIL POUR LES JEUNES

La mise en oeuvre de moyens pédagogiques appropriés est bien sûr l'un des objectifs fondamentaux d'une pédagogie de l'alternance. Mais, considérant que la formation est une culture totale de l'être, la Maison Familiale Rurale a dû également adopter une structure d'accueil des jeunes qui favorise la pleine réussite de cette pédagogie. Le petit groupe d'élèves et la vie en internat sont deux aspects fondamentaux qui contribuent à la valorisation de l'alternance ; il peuvent permettre également la création d'une ambiance¹³ éducative adaptée à l'adolescence.

¹³ DEGORCE, André, 1986, *Atmosphère et efficacité éducative*, Ed. Mésonance, 220 p.

L'auteur ressort de son étude que l'atmosphère est le fruit de la conjonction d'aires d'influences inhérentes au champ éducatif provoquant des sensations d'aises et de malaises sur les jeunes formés. C'est surtout à la Maison Familiale Rurale, par les relations et les tâches que les adolescents se sentent à l'aise et renforcent ainsi l'efficacité des moyens éducatifs et, en corollaire, les processus de développement

1- Le petit groupe

Le petit groupe présente incontestablement bien des valeurs. Il est plus facile de tenir compte de l'apport de chacun. Pour la discussion, l'enseignement, le jeu, la vie collective, le petit groupe d'une vingtaine d'élèves représente l'archétype de toute communauté vivante.

Le petit groupe permet un enseignement plus individualisé : mise au point du rapport de stage et du cahier de recherches sur la vie quotidienne, réalisation d'exercices, étude et résumé de documents... Chaque jeune, même le plus timide, trouve plus facilement sa place ; il peut s'exprimer plus aisément, se faire écouter et aider. La Maison Familiale ouvre ainsi ses portes à tous les jeunes, même à ceux ayant des difficultés scolaires et qualifiés couramment de "moins doués". Ceux-ci sont inclus dans le groupe sans distinction particulière et il est alors possible de tenir compte de leurs apports.

L'alternance oblige le jeune à se confronter à diverses situations, tantôt au sein du groupe de camarades dans l'établissement, tantôt seul ou avec quelques amis dans son village. Et cette relation alternée se retrouve d'ailleurs avec les adultes : les monitrices à la Maison Familiale, les parents ou autres personnes pendant le séjour en milieu de vie familial et professionnel.

2- L'internat

La vie en internat constitue l'autre élément de structure éducative qu'il convient de souligner. Chaque lundi voit l'arrivée, pour la semaine, d'une nouvelle équipe de jeunes. Ils ne repartiront que le vendredi suivant.

La pédagogie de l'alternance affirme que la vie a valeur d'éducation, de réflexion, de formation. Mais pour cela, la rupture est nécessaire car elle permet aux jeunes de mieux percevoir les gens et les choses au milieu desquels ils évoluent. Au cours de la semaine passée à la Maison Familiale, ils sont attentifs aux événements qu'ils ont vécus, ils y réfléchissent et élargissent leur réflexion avec leurs camarades et les monitrices. Cette vision nouvelle permet au familier d'être perçu et de devenir objet de formation. La pédagogie de l'alternance trouve donc son véritable épanouissement grâce à l'internat.

Cependant, il est d'autres valeurs à l'internat. Il permet en effet un travail intellectuel plus intensif sans pour autant aboutir à la saturation intellectuelle. Il est plus facile au jeune de se concentrer sur son travail scolaire. Il peut même, s'il en est besoin, travailler le soir et terminer une étude.

De plus, grâce à l'internat et au petit groupe, un apprentissage de la vie en communauté est possible. Tout en découvrant les règles élémentaires de la vie en collectivité, les jeunes prennent des responsabilités dans les activités que permet l'internat. Parmi celles-ci figurent les "services d'entretien" de la Maison que les élèves prennent en charge. Répartis en équipe ils effectuent diverses petites tâches

matérielles ; au cours de leur réalisation, un climat de service, d'entraide et de responsabilité se développe.

Mais il y a aussi les temps de détente, de repas, de veillées qui sont occasions, à travers des loisirs, d'échanges, d'ouverture à d'autres formes d'expression. C'est alors qu'une équipe responsable peut se charger, en collaboration avec une monitrice, de la prévision et de l'organisation de certaines de ces activités : veillée de jeux, rencontre avec un invité, montage d'un spectacle, etc. Cette responsabilité d'organisation s'étend à d'autres activités ensuite, et elle peut concerner un voyage ou la réalisation d'une étude. Ainsi, au travers de la vie de groupe, le jeune s'affronte aux problèmes de la vie en société. D'ailleurs il convient de ne pas oublier cet aspect de la formation humaine car "l'homme n'est un homme que parce qu'il vit en société". La Maison Familiale n'a pas voulu, semble-t-il, ignorer cette affirmation.

Dans un tel contexte, le jeune n'est donc pas vu seulement comme un scolaire ; c'est toute sa personne qui se manifeste au cours d'une semaine à la Maison Familiale : en classe bien sûr, mais aussi pendant les repas, les services, les veillées, les détentes, ... Au travers de ces diverses rencontres de type familial le dialogue est possible et un climat de confiance et d'étroites relations s'instaure.

Une telle structure d'accueil permet la création d'une ambiance éducative positive. Et c'est en se confrontant à des exigences éducatives que les adolescents préparent leur intégration dans le monde des adultes.

D- LES RELATIONS DANS LA FORMATION AUTOUR D'UNE EQUIPE DE FORMATEURS PERMANENTS COMPETENTS

La formation par alternance mobilise des connaissances disponibles dans des situations, des lieux multiples. Elle implique un réseau de partenaires.

Les responsables de l'animation de la formation, moniteurs, monitrices, directeurs, directrices et autres personnels de service constituent une équipe qui met en oeuvre un projet de formation visant à la réussite de chaque jeune.

A leurs côtés, pour favoriser la vie relationnelle considérée comme source de formation pour les adolescents, d'autres personnes interviennent :

- les parents et les maîtres de stage, responsables durant le séjour dans le milieu de vie social, familial, professionnel,
- les professionnels et techniciens qui participent aux évaluations ou qui assurent des interventions, des conférences, des visites d'études, ...
- les élèves eux-mêmes qui par leurs échanges d'expériences s'enrichissent mutuellement.

Le fonctionnement du réseau est sous la responsabilité des moniteurs-trices qui sont avant tout des personnes en situation de relations avec leurs élèves et avec leur milieu de vie.

Pour les adultes qui conduisent une telle formation alternée s'adressant à des adolescents, c'est difficile et exigeant. Mais c'est passionnant pour ceux qui privilégient l'accompagnement éducatif à l'enseignement sans pour autant oublier ce dernier.

CONCLUSION GENERALE

La Maison Familiale Rurale accueille les adolescents pour une première qualification et accompagne leurs projets. Elle s'instaure comme une école professionnelle fonctionnant selon le rythme de l'alternance pour les jeunes dès 13 - 14 ans. A chaque étape de formation s'associe la recherche d'une orientation avec la valorisation d'une expérience de travail et l'acquisition d'une qualification reconnue. L'adolescent s'implique dans un parcours et construit progressivement son avenir dans un espace socio-professionnel considéré comme un terrain naturel d'apprentissages. L'adolescent ne se construit pas que par le travail de l'enseignement. C'est aussi en se confrontant aux autres qu'il bâtit sa personnalité et prend conscience de ce qu'il est.

En définitive l'alternance, c'est également une alternance de relations pour l'adolescent, relations diverses et successives, relations avec d'autres jeunes et des adultes, relations qui concourent au respect de l'autonomie que le jeune sera en mesure de développer. L'alternance, qui est la philosophie des Maisons Familiales Rurales, est une façon d'être dans le processus d'acquisition des savoirs et de formation de la personnalité.

Elle répond aux besoins des adolescents et elle est d'autant plus efficiente que les adultes qui la conduisent s'attachent à une organisation rigoureuse, permettant un encadrement, un accompagnement, spécifiques au public adolescent.

Septembre 1996

*Anne LARRIVE
Lucie GUERINEAU
Jo BOURGEOIS*

ALTERNANCE
MISE EN PERSPECTIVE :
Variation sur l'autre et le même

Auguste **TEMPLIER**
Maisons Familiales Rurales

Concept à la mode, l'alternance n'est pas surgie d'un désert de la pratique ou de la pensée. Il n'est donc pas inutile d'essayer de la mettre en perspective.

APPROCHE PAR L'ETYMOLOGIE

L'approche étymologique est une bonne manière de remonter aussi loin que nous le pouvons dans l'histoire. «Alter» = «autre». L'alternance introduit de l'autre, fidèle en cela à des modèles que la nature nous offre en abondance :

- . jour - nuit
- . printemps - été - automne - hiver
- . inspiration - expiration
- . diastole - systole
- . mâle - femelle ...

Introduire de l'autre peut être fécond ou nocif. Le corps étranger peut provoquer «l'altération». D'où, à côté de l'allopathie, l'homéopathie.

Inversement, on connaît les risques de la consanguinité *et les troubles de la jumeauté*.
« Il n'y a pas de sentiments plus communément partagés que de vouloir être différent » (J.P. SARTRE).

L'enfant se développe par mimétisme, en affirmant progressivement sa différence.
Chacun a bien conscience qu'on est là au coeur d'alchimies subtiles.

En parcourant le spectre de la tradition philosophique, on va

- 216 - de l'affirmation de Leibniz, selon laquelle nous sommes «des monades sans portes ni fenêtres», à celle de Lévinas pour lequel «je n'existe comme sujet que par ma relation à »

APPROCHE HISTORIQUE

C'est d'abord l'école ou son équivalent qui a introduit de l'autre et de la discontinuité dans le même et le continu :

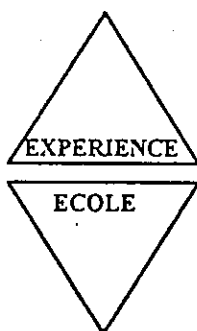
- pour résoudre des problèmes d'ordre pratique, comme chez les Egyptiens où les cultures en terrasses autour du Nil supposaient la maîtrise de l'arpentage, ou comme chez les *mensores*, les géomètres latins qui, au fil des avancées des légions dans l'*Africa nova*, ont divisé l'espace pour composer cet antique cadastre, appelé centuriation.

- pour comprendre le monde, comme chez les Grecs, inventeurs du terme «école», qui renvoyait à l'idée de «loisir».

Quand de nos jours on parle d'alternance, on pense plutôt à l'inverse, et à introduire de l'autre dans l'école, tant celle-ci est devenue prégnante.

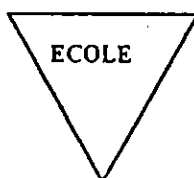
Observons la situation de l'après guerre : le tout école

L'enseignement secondaire se limitait en 1946 à l'équivalent d'une classe d'âge, soit environ 750 000 jeunes. Compte tenu de leur origine sociale et de la connivence entre le message et le récepteur, on pourrait représenter ce qui se passait pour eux de la manière suivante :



A la fois le même et l'autre : le temps diurne et le temps nocturne, dont parle G. PINEAU, complémentaires l'un de l'autre. Une forme d'alternance donc (temps de l'accommodation, temps de l'assimilation) conduisait à la réussite par bonne conséquence entre les deux temps.

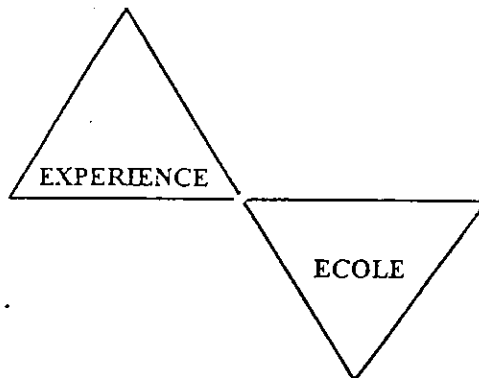
Rapidement la même population est montée jusqu'à 6 millions, mettant beaucoup de jeunes dans la situation suivante :



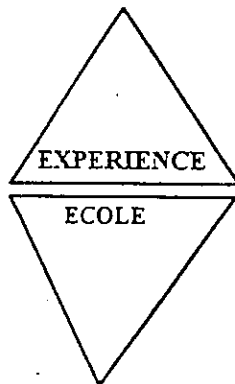
Ici nous sommes vraiment dans le tout «autre», jusqu'à la schizo-phrénie et jusqu'à l'échec.

Pour ces jeunes l'école, dans ses structures, dans ses méthodes, dans son contenu, dans son langage, est ailleurs.

On peut évoquer la variante introduite par la loi d'Astier dans les années 20, qui met l'apprentissage du métier en juxtaposition seulement avec l'école.



Quand elles naissent en 1935, les **Maisons Familiales** proposent un modèle assurant une bonne conséquence entre l'expérience et l'école.



En proposant des structures, des méthodes, des contenus qui mettent le «diurne» et le «nocturne» en congruence, le succès revient chez des jeunes déclarés tout juste bons pour la pratique et qui, pour peu qu'ils raisonnent sur leur propre expérience, ne s'avèrent en fait pas moins aptes à la théorie que les autres jeunes. Et c'est ainsi que même des «CPPN» ont pu se retrouver quelques années plus tard/en BTS.

↓ des "décrocheurs"

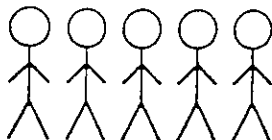
On remarque que les mouvements d'éducation populaire avaient fondé leur approche sur les mêmes principes, et les maisons familiales leur avaient d'ailleurs emprunté le slogan : voir, juger, agir. De même, et plongeant bien plus loin dans l'histoire : les **Compagnons du tour de France** qui, en raison de la loi le Chapelier supprimant les corporations au moment de la révolution, sont devenus l'exception aux nouvelles règles (phénomène qui ne s'est pas produit semblablement en Allemagne.

*
* *

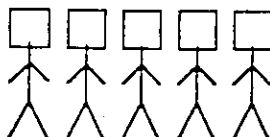
On peut à nouveau observer qu'autour du même et de l'autre se jouent des processus complexes et que, paradoxalement, les meilleures conditions d'alternance étaient le lot de catégories «privilegiées» qui mettront des freins à la réunion des mêmes conditions pour les autres... Que nous le voulions ou non, nous sommes tous des alternants.

Par ailleurs et sans rechercher donc là la seule explication, le modèle tout école correspondait à une période où le marché du travail était en mesure d'absorber, en quantité, «du même». Du secteur primaire ou secteur secondaire, destinations principales, les métiers et les profils étaient identiques.

Secteur Primaire



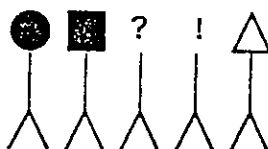
Secteur Secondaire



En simplifiant :
tous semblables

Il n'en va plus de même avec la société tertiaire et de services où, de plus en plus, chacun doit créer une figure d'emploi et d'insertion différente de celle de son voisin (la même évolution se constate d'ailleurs dans les actuels métiers du primaire et du secondaire, pour répondre aux besoins de diversification).

Société tertiaire

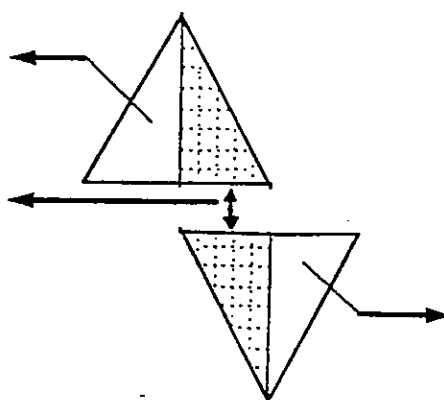


En simplifiant :
tous différents

Ces évolutions appellent de nouvelles pragmatiques en matière de formation. G. LOHMOLLER⁽³⁾ recommande le «dog management». Comme le chien, il devient nécessaire de humer, sans cesse, y compris à des hauteurs jusqu'ici négligées ! Mais dans la relation expérience - école, on recherchera des modèles qui introduisent plus «d'autre» que dans les modèles plus fermés évoqués ci-dessus, susceptibles d'allier la formation par l'expérience, la formation au delà de l'expérience et leurs interrelations.

Lieu de l'expérience
personnelle, facteur
d'autonomisation

Lieu des allers-retours
entre expérience et formation



Lieu d'apports pas
toujours en liaison avec
l'expérience

Les deux «moments» (expérience et école) ne doivent pas être considérés en rapport figé, mais en cursus.

Le temps des allers-retours entre expérience et formation autorise et crédibilise la formation. Il est essentiel, mais il n'est pas seul. Et on est parfois dans le paradoxe. Le footballeur José TOURE⁽⁴⁾ raconte ce qui se passait quand un professeur lui enseignait le piano : «il s'ingéniait à vouloir m'apprendre à jouer de cet instrument en m'assommant de références footballistiques, de comparaisons plus ou moins pertinentes avec mon sport favori... Comme si tout ce qui me concernait devrait être comparé au foot !»

L'itinéraire alternant, conçu comme une continuité de formation dans une discontinuité d'activités, favorise la singularisation des parcours, exige donc de notre époque que rappelle entre autres André DE PERETTI dans «Pour une école

APPROCHE PHILOSOPHIQUE

Nous sommes immergés dans des paradigmes qui déterminent nos représentations

Les grandes conceptions philosophiques autour de l'intelligence peuvent se ramener, en faisant très court :

- soit à la tradition platonicienne puis cartésienne où l'esprit est constitué d'idées préétablies, justiciables d'un raisonnement déductif, sur lequel s'est largement appuyée l'école héritée des Jésuites (sur le paradigme de "même", de l'iso-morphisme).
- soit à la tradition aristotélicienne dans laquelle s'inscrit Piaget et pour laquelle nos idées se bâtissent au contact de la réalité, comme il en va, mais sans statut d'extériorité pour l'intelligence elle-même, dans les approches matérialistes (sur le paradigme de la médiation de l'"autre").

L'alternance semble mieux s'accommoder de cette deuxième conception. Et pourtant ces deux approches sont beaucoup moins éloignées qu'on veut le dire.

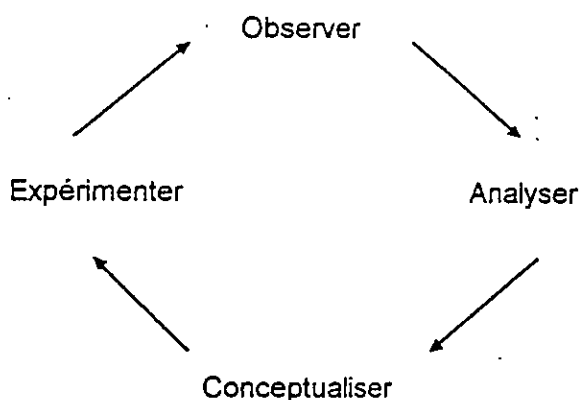
Pour Platon, en effet, l'accès à la réalité idéale suppose qu'on se dégage progressivement du sensible qui joue un rôle de pédagogue. Et de même, pour Descartes, arriver aux idées claires et distinctes suppose des maturations, qui lui font avouer qu'à 23 ans par exemple, il est beaucoup trop jeune pour les appréhender. Ainsi, recommande-t-il de parcourir tout d'abord «le grand livre du monde». Inversement, Aristote et Piaget s'accordent pour reconnaître qu'il n'y a rien dans l'intelligence qui ne soit passé par les sens... sinon l'intelligence elle-même. Ainsi donc, dans le modèle de Piaget, le couple réussir pour comprendre, expérimenter pour saisir, suppose l'intelligence au départ.

Constructivisme

(Dans la «psychologie de l'intelligence», PIAGET (1) s'appuyant sur l'image du métabolisme, parle d'assimilation et d'accommodation : rôle du sujet et rôle du milieu et, comme il en va dans la marche, il parle de phases de déséquilibre et de rééquilibration majorante. Michel SERRES (2) remarque de son côté qu'il ne s'est jamais senti aussi gasco que depuis qu'il vit à Paris ou aux Etats Unis, recommande donc le métissage, et intitule un de ses livres : le «Tiers Instruit».)

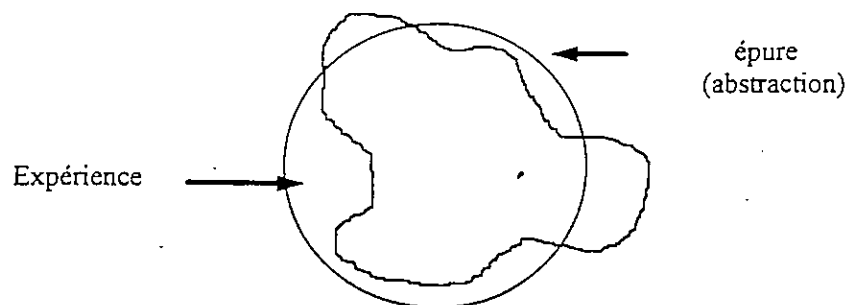
Pour KANT, il est vain de chercher à régler notre connaissance sur les choses, puisque notre esprit fonctionne « en réglant les choses sur les connaissances ». Mais nos savoirs n'ont de pertinence que dans l'appréhension du monde sensible.

David KOLB (6) propose un modèle rassembleur qui évite les réductions.



C'est revenir à l'idée que ces étapes ne sont pas dans un rapport figé, mais doivent bien être considérées comme un parcours et, selon les moments, on sera amené à privilégier tantôt l'expérience ou l'observation, tantôt l'analyse ou la conceptualisation, dans une visée qui relève plus d'intentions et de situations de formation que d'ingéniererie mécaniquement comprise (en particulier il est difficile de se mettre dans un « iso » (= « le même ») quelconque, imposé par exemple par des normes de qualité standardisées). (7)

Toutes ces étapes ont leur nécessité et leur place et on ne peut pas plus faire l'économie de l'expérience que de l'abstraction.



C'est toujours dans une interaction expérience - conceptualisation, conceptualisation - expérience que l'intelligence s'exerce - Toute "pédagogie" comme toute "méthodologie" (dans les deux racines, l'idée de "chemin") doit s'appuyer sur ces fondements - A l'oublier, on peut prendre "des chemins" qui ne mènent nulle part", comme se priver des ressorts de la motivation -

«Ce ne sont pas les matières qu'on leur enseigne que les enfants ne comprennent pas, mais les leçons qu'on leur donne. Là est la cause de la plupart des échecs scolaires» (PIAGET)

«Pour apprendre quelque chose aux gens, il faut mélanger ce qu'ils connaissent et ce qu'ils ignorent» (Picasso)

C'est ce qu'on faisait pour les anciens «réussissants», en y ajoutant le tour de passe-passe de faire considérer leur expérience comme un don (voir BOURDIEU) (8) là où la famille et le milieu avaient fourni l'extra-textuel. Il est normal d'en ouvrir la possibilité à tous.

En ce sens, l'alternance n'est pas un système nouveau ni même original.

1 - PIAGET Jean - «La psychologie de l'intelligence» - Edit. A. Colin

2 - SERRES Michel - Interview à la télévision + «Le Tiers Instruit» - Edit. Fr. Bourin

3 - LOHMÖLLER Gerd - Revue «Mach was» - Bonn (Röttgen)

4 - TOURE José - «Prolongations d'enfer» - Edit. J. Cl. Lattès

5 - DE PERETTI André - «Pour une école plurielle» - Edit. Larousse

6 - LANDRY Francine - «La formation expérientielle : origines, définitions et tendances» in «Apprendre par l'expérience»

Revue «Education permanente» - N°100/101

ANNEXE 11
Les assurances

FEUILLE DE DECLARATION ACCIDENT DU TRAVAIL MSA



- Vous devez absolument contacter l'établissement aussitôt l'accident pour que l'on puisse effectuer les déclarations dans les délais.
- Vous ne devez pas faire d'avance de frais.
- L'élève est sous la responsabilité de l'établissement vis à vis de la MSA en cas d'accident.
- Vous devez nous donner l'identité de la victime, en précisant la date et l'heure de l'accident ainsi que les circonstances et les lésions apparentes.

PORT DE CHARGES

1 Prescriptions minimales de sécurité et de santé fixées par le code du travail. - Transport en droit français les dispositions de la directive 90/269/CEE du 29 mai 1990. un décret du 3 septembre 1992 a introduit dans le code du travail des prescriptions minimales de sécurité et de santé concernant la manutention manuelle de charges comportant des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs. (C. trav. art. R. 231-66 à R. 231-72)

Définition.

On entend par manutention manuelle toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement qui exige l'effort physique d'un ou plusieurs travailleurs. (C. trav. art. R. 231-66. al. 2).

Principes généraux de prévention.

Dans la mesure du possible, l'employeur doit éviter le recours à la manutention manuelle, notamment en utilisant des équipements mécaniques. Toutefois, en cas de nécessité de manutention manuelle, l'employeur doit prendre les mesures d'organisation permettant de limiter l'effort physique et réduire le risque encouru. (C. trav. art. 231-67)

Lorsque la manutention manuelle ne peut être évitée, l'employeur doit :

1° Evaluer, si possible préalablement, les risques que font encourir les opérations de manutention pour la sécurité et la santé des travailleurs.

2° Organiser les postes de travail de façon à éviter ou à réduire les risques, notamment dorso-lombaires, en mettant en particulier à la disposition des travailleurs des aides mécaniques ou à défaut de pourvoir les mettre en oeuvre, les accessoires de préhension propres à rendre leur tâche plus sûre et moins pénible. (C. trav. art. 231-68. al.1er)

Les éléments de référence et les facteurs de risque à prendre en compte pour l'évaluation préalable des risques et pour l'organisation des postes de travail sont précisés dans l'annexe à l'arrêté du 29 janvier 1993 (v. partie "Textes"). Ils concernent :

- les caractéristiques de la charge ;
- l'effort physique requis ;
- les caractéristiques du milieu de travail ;
- les exigences de l'activité ;
- les autres facteurs de risques tels que l'inadéquation des vêtements de travail, l'insuffisance ou l'inappropriation des connaissances ou de la formation.

Ces éléments doivent être combinés toutes les fois qu'une analyse multifactorielle s'avère nécessaire.

Médecin du travail.

Le médecin du travail conseille l'employeur lors de l'évaluation des risques et de l'organisation des postes de travail (C. trav. art. R. 231-69. al.1er). Il doit également assurer une surveillance médicale des salariés affectés à des postes susceptibles de les exposer aux risques liés à la manutention manuelle de charges et se prononcer sur l'aptitude des salariés qui doivent porter de façon habituelle des charges de plus de 55kg (C. trav. art. R. 231-72).

Il est associé à l'élaboration et la mise en oeuvre des actions d'information et de formation.

Les recommandations que doivent observer les médecins du travail en matière d'évaluation des risques et d'organisation des postes de travail comportant le recours à la manutention manuelle de charges, ainsi qu'en matière de surveillance médicale des salariés affectés à des postes exposant à des risques dorso-lombaires sont déterminées par l'annexe à l'arrêté du 15 juin 1993 (v. partie "Textes")

CHSCT.

Le rapport annuel écrit de l'employeur, faisant le bilan de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail de l'année précédente, présenté pour avis au CHSCT et transmis au CE, comporte le bilan des conditions de la manutention manuelle des charges (C. trav. art. R. 231-69 al.2).

Formation et information des travailleurs.

L'employeur doit veiller à l'information des travailleurs notamment sur le poids de la charge et son centre de gravité. Les travailleurs doivent également recevoir une information sur les risques encourus lorsque ces activités ne sont pas exécutées d'une manière techniquement correcte. Ils doivent également bénéficier d'une formation adéquate à la sécurité, essentiellement à caractère pratique sur les gestes et postures à adopter (C. trav. art. R. 231-72).

Limitation du poids des charges

Lorsque le recours à la manutention manuelle est inévitable et que les aides mécaniques ne peuvent pas être mises en oeuvre, un travailleur ne peut être admis à porter d'une façon habituelle des charges supérieures à 55 kg que s'il y a été reconnu apte par le médecin du travail, sans que ces charges puissent être supérieures à 105 kg (C. trav. art. R. 231-72)

2 Limitation du port des charges pour les femmes et les jeunes travailleurs.

Il y a limitation des charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées en fonction de l'âge, du sexe et du mode de transport.

Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans et les femmes employées dans les manufactures, fabriques, usines, chantiers, ateliers, laboratoires, cuisines, caves et chais, magasins, boutiques, bureaux, entreprises de chargement et de déchargement et leurs dépendances de quelque nature que ce soit publics ou privés, laïcs ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, ne peuvent porter, traîner ou pousser tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de ceux-ci, des charges d'un poids supérieur aux poids suivant :

Tableau de limitation du port des charges (C. trav. art. R. 234-6)

	Jeunes gens		Jeunes filles	
	âge	charge maximale	âge	charge maximale
1. Port des fardeaux.	14 ou 15 ans 16 ou 17 ans	15 kg 20 kg	14 ou 15 ans 16 ou 18 ans 18 ans et plus	8 kg 10 kg 25 kg
2. Transport par wagonnets circulants sur une voie ferrée (véhicule compris).	moins de 18 ans	500 kg	moins de 16 ans 16 ou 17 ans 18 ans et plus	150 kg 300 kg 600 kg
3. Transport sur brouettes (véhicule compris).	moins de 18 ans	40 kg	moins de 18 ans 18 ans et plus	interdit 40 kg
4. Transport sur véhicule à trois roues dits "placières, pousseuses, pousses à main", etc (véhicule compris).	moins de 18 ans	60 kg	moins de 16 ans 16 ans et plus	35 kg 60 kg
5. Transport sur charrettes à bras à deux roues dites "haquets", brancards, charretons, voitures à bras, etc (véhicule compris).	moins de 18 ans	130 kg	moins de 18 ans 18 ans et plus	interdit 130 kg
6. Transport sur tricycles porteurs à pédales (véhicule compris).	moins de 16 ans 16 ou 17 ans	50 kg 75 kg	moins de 18 ans 18 ans et plus	interdit 75 kg
7. Transport sur diables et cabrouets (véhicule compris).	moins de 18 ans	interdit	moins de 18 ans 18 ans et plus	interdit 40 kg

Le transport sur tricycles porteurs à pédales et sur diables et cabrouets (6 et 7) est interdit :

- aux femmes enceintes ;
- aux femmes pour lesquelles le médecin du travail estime nécessaire cette interdiction.

3 Définition du transport manuel des charges. - Convention internationale n° 127 de l'OIT.

Transport manuel des charges. Le poids de la charge est entièrement supporté par un seul travailleur. Il comprend le soulèvement et la pose de la charge.

Transport manuel régulier de charges. Il s'agit de toute activité consacrée de manière continue ou essentielle au transport manuel de charges ou comportant normalement, même de manière discontinue, le transport manuel des charges.

4 Normes et documents utiles.

NF X 35-106. - Limites d'efforts recommandées pour le travail et la manutention au poste de travail.

X 35-109 (norme expérimentale). - Ergonomie. Limites acceptables de port manuel de charges par une personne.

Daniel Dugrillon. "Transport manuel des charges. Réglementation française", "Revue générale de sécurité", juin-juillet 1989.

"Le matériel de roulage dans les établissements de soins. Recommandations ergonomiques pour le choix des chariots manuels", document pour le médecin du travail 39 TL 4. INRS.

ANNEXE 12

**Information supplémentaire sur le contingentement,
l'établissement et sur les aides gouvernementales
en agriculture**

Annexe16 : Information supplémentaire sur le contingentement, l'établissement et sur les aides gouvernementales en agriculture

Denis un producteur laitier que nous avons rencontré, nous a expliqué tout l'historique et le fonctionnement de leur système de contingentement.

Avant 1984, tous les volumes de quotas étaient détenus par les laiteries. En 1984, arrive ce qu'il a appelé la photo du lait foncier. C'est-à-dire que si un producteur a 100 hectares de terre et que supposons qu'il a 10 000 litres de lait, et bien, chaque hectare de terre est rattaché à 100 litres de lait.

Par contre, celui qui, lors de la photo de 1984, avait lui aussi 100 hectares de terre mais 5 000 litres de lait, pour lui chaque hectare est rattaché à 50 litres de lait. Par contre, en 1988, à la suite de sérieuses négociations, les photos sont devenues la propriété des producteurs.

Mais si un producteur abandonne la production laitière, c'est la laiterie qui récupère le quota et qui le redistribue soit à un jeune qui s'installe, à un producteur qui prend de l'expansion ou à un producteur qui en fait la demande.

Denis est en production laitière avec ses parents, ils ont un quota de 62 000 litres de lait avec une moyenne de 9 300 kg par vache. Ils ont 64 têtes en production et 65 sujets de remplacement. Les saillies sont faites par insémination artificielle; 60 % en fonction de la production et 40 % en fonction de la conformation. De plus, quelques-unes de ses vaches sont des filles de taureaux québécois. Les animaux sont alimentés avec de l'ensilage de maïs et d'herbe complétement par du minéral. La famille Murzeau possède 130 hectares de terre qui est constituée à 70 % de limon et 20 % d'argile.

Denis nous explique aussi les mesures nationales d'aide en financement. Pour l'installation, ces aides varieront selon la situation géographique et la région. Cette bonification variera entre 50 000 à 120 000 francs. Ils pourront aussi profiter d'un taux bonifié de 2,55 % à 2,8 %.

Les salaires des formateurs et les charges sociales sont approximativement couvertes par une subvention du ministère de l'Agriculture. S'il y a des investissements à faire, ce sera les parents et les administrateurs eux-mêmes qui cautionneront les prêts.

Depuis 1982, soit la signature du GATT, la région centre étant une très forte région céréalière, doit exercer un contrôle obligatoire pour la production des céréales. Chaque producteur est obligé de mettre 5 à 15 % de ses terres en jachère. Par contre, il recevra des aides compensatoires de l'ordre de :

- 2 700 F par hectare en jachère
- 2 500 F par hectare en céréales
- 370 F par hectare en colza et tournesol
- 3 800 à 4 400 F par hectare pour les protéagineux.

Jusqu'à un maximum de 1 300 hectares, après les compensations diminueront. Quant aux producteurs laitiers, ils auront 2 francs par litre de lait vendu et les producteurs de viande bovine

auront 900 F par bovin mâle et 1 500 F pour une vache allaitante. Si le producteur ne met pas plus que 1,4 unité animale par hectare, il aura 250 francs.

ANNEXE 13

**Liste des programmes offerts dans la formule
d'apprentissage dans les métiers
agricoles ou ruraux**

Annexe 17 : Liste des programmes offerts dans la formule d'apprentissage dans les métiers agricoles ou ruraux

MÉTIER DE L'ÉLECTRICITÉ ET DE L'ÉLECTRONIQUE (hors automobile)

CAP
Électrotechnique

CAP
Installation en télécommunication et courants faibles

CAP
Installations en équipements électriques

BEP
Électrotechnique

Bac Pro
Maintenance des systèmes mécaniques automatisés

MÉTIER DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION

CAP
Distribution et commercialisation de produits alimentaires

CAP
Fleuriste

BEP
Vente action marchande

BEP
Distribution et magasinage. Dominante distribution et commercialisation de produits alimentaires

BEP
Distribution et magasinage. Dominante magasinage et messagerie

BP
Fleuriste

Bac Pro
Commerce

BTS
Assistant de gestion PME-PMI

DUT
Techniques de commercialisation

DISTECH 2
Grandes surfaces

Formation supérieure au management
Se référer aussi aux diplômes relatifs à la commercialisation des produits agricoles, dans la rubrique des « métiers de l'agriculture » (p. 40)

MÉTIERS DU SECRÉTARIAT ET DE LA COMPTABILITÉ

Bac Pro
Bureautique, Option A : gestion administrative et secrétariat

Bac Pro
Bureautique, Option B : comptabilité et gestion administrative

BTS
Assistante de direction

DEPCF
(Diplôme préparatoire aux études comptables et financières)

DECF
(Diplôme d'études comptables et financières)

Maîtrise de sciences techniques, comptables et financières

MÉTIERS DU SECTEUR AGRICOLE

Secteur production exploitation horticole et aménagement

CAPA
Production horticole
Production florales, maraîchères et pépinières

CAPA
Travaux paysagers

CAPA
Agent d'entretien de l'espace rural

BEPA
Aménagement, travaux forestiers et entretien de l'espace rural

BEPA
Aménagement, travaux paysagers

BPA

Chef d'exploitation ou ouvrier hautement qualifié horticulture

Bac Pro

Production horticole - spéc. : florales, maraîchères, pépinières

Bac Pro

Travaux paysagers

Bac Pro

Production horticole pépinières

BTSA

Gestion forestière

Secteur production agriculture élevage

CAPA

Employé d'exploitation polyculture élevage

CAPA

Ouvrier d'exploitation forestière, abattage, façonnage

CAPA

Conduite de machines de l'exploitation agricole

BEPA

Exploitation élevage hors sol

BEPA

Exploitation élevage et cultures fourragères

BEPA

Exploitation spécialités cultures de plein champ et cultures légumières

BEPA

Agro-équipement

BEPA

Exploitation cultures sous abri et cultures pérennes

BEPA

Exploitation cultures sous abri

BEPA

Exploitation élevage canin

CPA

Machinisme conduite et entretien des machines agricoles

BP

Responsable d'exploitation agricole (lait grandes cultures)

BP

Responsable d'exploitation agricole (technicien d'élevage porcin)

BPA

Agro-équipement

Bac Pro

Conduite et gestion de l'exploitation agricole, productions animales

Bac Pro

Conduite et gestion de l'exploitation agricole, productions animales et productions végétales

BTSA

Production animale

CAP

Industrie agroalimentaire

Ouvrier polyvalent

Travail industriel de la viande

CAP

Industrie agroalimentaire

Ouvrier polyvalent

fabrication produits alimentaires

CAP

Industrie agroalimentaire

Ouvrier conduite de machines automatisées en agroalimentaire

BEPA

Services

Vente de produits horticoles

et de produits frais

BEPA

Services

Vente de produits frais

BTA

Commercialisation, produits horticoles

BTA

Commercialisation, produits horticoles, produits frais, animalerie

BTSA

Technico-commercial (produits carnés, fruits et légumes, produits amylacés, produits laitiers)

BTSA

Technico-commercial, horticulture ornementale

CS

Responsable technico-commercial des entreprises agricoles, para-agricoles et agroalimentaires

