

Ecophyto & Enseignement Agricole

Une expérience réussie



Les établissements témoignent

Journée du 31 janvier 2017

De 2009 à 2016, 43 établissements de l'enseignement agricole se sont engagés dans un dispositif particulier du plan Ecophyto I, « l'Action 16 », piloté par la DGER et animé par la Bergerie nationale, en partenariat avec le réseau Agronomie-Ecophyto.

Leur objectif était de mettre en œuvre des systèmes de culture innovants et économes en produits phytosanitaires, ainsi que des situations pédagogiques autour de ces questions.

Au cours de ces années, de nombreuses actions ont été réalisées et des enseignements en ont été tirés.

Objectif de la journée : bilan et témoignages de l'engagement des établissements de l'enseignement agricole dans le plan Ecophyto I et de la réussite de leurs actions.

Les participants : des représentants des établissements de l'enseignement agricole, de l'inspection de l'enseignement agricole, du Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt : DGAL (Direction générale de l'alimentation) et DGER (Direction générale de l'enseignement et de la recherche), de l'ONEMA (Office national de l'eau et des milieux aquatiques), des DRAAF (Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt), des chambres d'agriculture et de l'Assemblée permanente des chambres d'agriculture (APCA), de CIVAM.



Réalisé en février 2017 par le CEZ - Bergerie nationale de Rambouillet.

Contact : Julie BLUHM, CEZ - Bergerie Nationale
julie.bluhm@educagri.fr 01.61.08.68.32

Pour en savoir plus sur l'Action 16 Ecophyto I : <http://www.adt.educagri.fr/exploitations-et-ateliers-technologiques/ecophyto/ecophyto-action-16/>

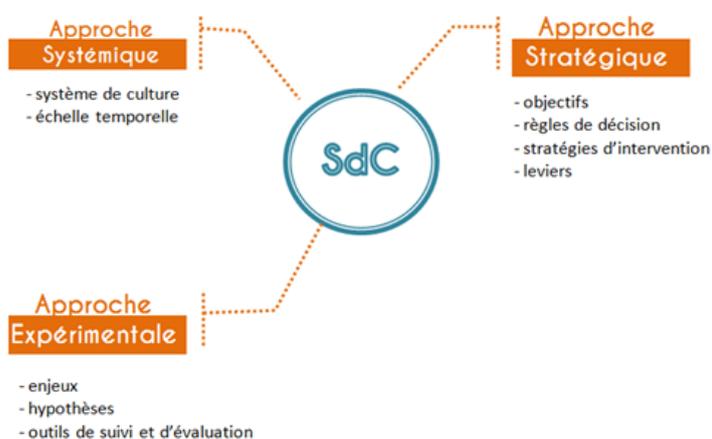


Les enseignements tirés à l'échelle du dispositif « Action 16 »

1. Le raisonnement de l'usage des pesticides passe obligatoirement par une analyse des systèmes de culture de l'exploitation agricole.

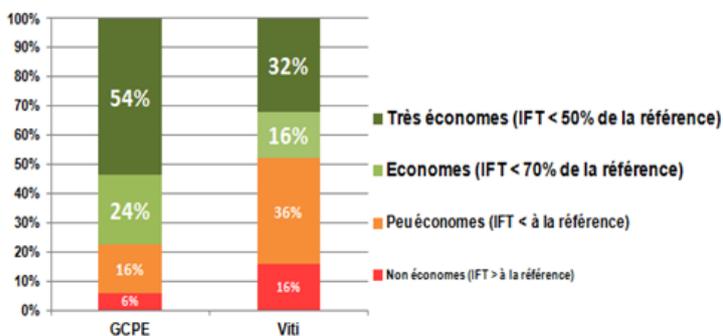
Il passe donc par l'appropriation de la notion même de « système de culture ». Jusqu'à 136 systèmes de culture ont été développés et constituent un réseau représentatif de la diversité des situations agro-écologiques du territoire français.

2. Il est nécessaire de construire une culture commune de l'innovation fondée sur différents concepts, selon 3 approches :



3. La réduction de l'usage des produits phytosanitaires est possible et les voies pour le faire sont multiples.

Des systèmes de culture très économes et économes en produits phytosanitaires ont été développés. Le suivi des IFT (Indices de fréquence des traitements) a montré une diminution de l'utilisation des produits phytosanitaires.



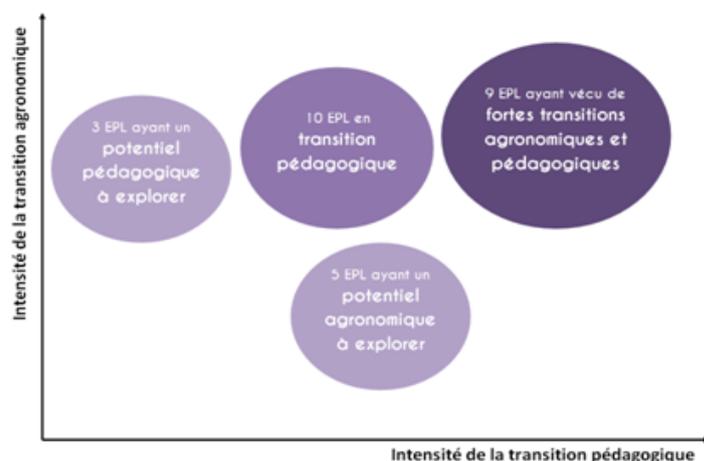
GCPE = systèmes de culture de type grandes cultures - polyculture élevage / Viti = systèmes de culture de type viticulture

Les performances des systèmes de culture ont été évaluées selon différents critères, regroupés en 4 items de performance : agronomique, économique, sociale et pédagogique. Elles sont globalement satisfaisantes pour leurs pilotes, qui revendiquent le fait d'avancer pas à pas.

4. La réflexivité et la prise de recul sont fondamentales dans la démarche Ecophyto.

Les chemins vers la réduction de l'utilisation des produits phytosanitaires sont divers et fonction des enjeux locaux, des objectifs des pilotes, des moyens mis en œuvre, mais aussi de facteurs humains, influencés par la réflexivité des individus.

5. Il existe un grand défi pédagogique et didactique autour de la réduction de l'utilisation des produits phytosanitaires.



Diverses transitions ont été vécues et, quelque soit le niveau de transition agronomique, des situations pédagogiques très variées et toutes intéressantes ont été créées.

Certaines d'entre elles, puisque fondées sur des situations professionnelles réelles ont vraiment été satisfaisantes.

6. La mise en place de systèmes de culture innovants et leur valorisation pédagogique peuvent avoir des effets sur des champs non visés au départ, notamment sur l'animation et le développement du territoire, ainsi que sur la gouvernance et le collectif.

Pour en savoir plus, consultez le bilan 2009-2016 et sa synthèse : <http://www.adt.educagri.fr/exploitations-et-ateliers-technologiques/ecophyto/ecophyto-action-16/les-bilans.html>

La suite du document présente une synthèse des témoignages de la journée du 31 janvier 2017.

« Un établissement, un projet : des impacts positifs sur le territoire »

L'Action 16 a eu des impacts sur d'autres champs que ceux qui étaient visés à l'origine, et notamment sur le rôle des établissements dans l'animation et le développement du territoire.

EPLFPA DE L'EURE

Patrice DUHAMEL, Directeur d'exploitation
Florent GHEKIERE, Chargé de mission



EPLFPA DE METZ COURCELLES-CHAUSSY

Laurent ROMMERT, Directeur d'exploitation



LA PERCEPTION DE L'ÉTABLISSEMENT PAR LE TERRITOIRE, APRÈS SIX ANNÉES D'ENGAGEMENT DANS LE PLAN ECOPHYTO :

L'établissement de l'Eure est passé de simple expérimentateur à **expérimentateur innovant et communicant**, en formalisant progressivement ses systèmes de culture.

Aujourd'hui, l'établissement est plus reconnu, avec des partenariats réactivés, et bénéficie de la reconnaissance du travail bien fait.

L'établissement de Metz est aujourd'hui perçu comme un **établissement actif**, bien que les innovations soient jugées plutôt sévèrement par le territoire.

LES ACTIONS AYANT PERMIS D'AFFIRMER CE RÔLE D'ANIMATION ET DE DÉVELOPPEMENT DU TERRITOIRE :

De nombreuses actions sont réalisées, où se **croisent acteurs du territoire et apprenants** :

- journées organisées avec des partenaires,
- tours de plaine,
- ateliers de démonstration.

De nombreuses actions en lien avec ses partenaires du territoire sont réalisées. Par exemple, avec les conseillers de la chambre d'agriculture, **des essais sur des pratiques innovantes** sont mis en place sur la ferme de l'établissement, avant de faire « tâche d'huile » chez les autres agriculteurs du territoire.

LES IMPACTS DE CES ACTIONS ET CE QUI A CHANGÉ POUR LES ÉTABLISSEMENTS :

Ces actions ont permis de développer une forte dynamique de projet, de tester de nombreuses innovations et d'enrichir les situations pédagogiques.

Grâce à cela, l'établissement joue un **rôle primordial au sein de plusieurs réseaux du territoire**, tels que des GIEE, groupe DEPHY et Réseaux mixtes technologiques (RMT).

Au sein de ces réseaux, les réactions des acteurs du territoire sont positives et encourageantes.

Grâce aux nombreux échanges avec les acteurs du territoire notamment, **les interventions agronomiques sont discutées et débattues en amont**. Ainsi, l'établissement s'inscrit dans une logique de prise de risque « partagée ».

LES CONSEILS POUR ASSURER UN RÔLE DANS L'ANIMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DU TERRITOIRE :

L'établissement de l'Eure conseille de rester vigilant vis-à-vis des **résultats économiques** et de construire un **discours neutre** entre les différents types de conduite de systèmes de culture.

L'établissement de Metz conseille de rester vigilant vis-à-vis des **résultats économiques** et de la qualité des données afin de gagner en crédibilité.

« De nouvelles pratiques et de nouvelles compétences indispensables au changement »

L'Action 16 a permis aux opérateurs de questionner leurs pratiques au regard de la transition agro-écologique, et ainsi d'élargir leurs champs de compétences.

EPLEFPA DE QUÉTIGNY

Lionel RAYNARD, Directeur d'exploitation



EPLEFPA DE VESOUL

Diane-Marie LUBAC, Enseignante



LES MOTIVATIONS POUR UN CHANGEMENT DE PRATIQUES :

Face aux **impasses techniques**, il y a aujourd'hui une nécessité à un **retour à l'agronomie** et donc une évolution des pratiques. Cela a d'abord suscité de la réticence, puis de la curiosité, pour aujourd'hui stimuler et motiver à aller de l'avant. Ainsi, les compétences ont beaucoup évolué.

PAR LA MISE EN PLACE DE NOUVELLES PRATIQUES AGRONOMIQUES, DE NOUVELLES COMPÉTENCES SONT DÉVELOPPÉES :

La maîtrise des nouvelles pratiques, par exemple du désherbage mécanique, s'est fait pas à pas. C'est un processus sur du long terme, au cours duquel il a fallu convaincre et prendre des risques années après années. **Savoir observer et avec quels outils observer** est essentiel. Le tour de plaine est au cœur de la démarche.

La maîtrise des nouvelles pratiques, par exemple la mise en place d'une rotation longue, avec introduction de couverts végétaux et de cultures associées, s'est fait progressivement. Cela a nécessité de développer une certaine **technicité**, ainsi que des compétences, tel que **l'observation**.

Observer, anticiper, ajuster, s'adapter sont des compétences qui ont été développées dans le cadre d'Ecophyto.

L'AGRICULTURE BIOLOGIQUE POUR OSER DE NOUVELLES PRATIQUES ET DÉVELOPPER DE NOUVELLES COMPÉTENCES :

L'agriculture biologique crée les conditions de « **l'audace** » et de **la prise de risque** car il n'y a pas de « béquille » chimique et qu'il est impossible de faire autrement.

En osant, de nouvelles compétences se développent et se renforcent, mais aussi de nouvelles connaissances issues des constatations de terrain ou d'échanges de pratiques.

LE RÔLE DES SALARIÉS DE L'EXPLOITATION DANS LA TRANSITION :

Il est nécessaire de développer une **culture commune**, afin que chacun **s'engage avec conviction**, et notamment les salariés de l'exploitation. La diversité des points de vue conduit à **une évolution des consciences**.

La maîtrise des techniques innovantes par les salariés de l'exploitation est un enjeu, d'autant qu'ils jouent un **rôle majeur dans les processus d'apprentissage des apprenants**.

ENSEIGNEMENTS TIRÉS DE LEUR EXPÉRIENCE :

Définir les systèmes de culture par la notion de « succession » est plus adaptée que celle de « rotation ».
Tirer des « grands principes rotationnels » plutôt que des « rotations types » pour faire comprendre les facteurs de réussite des systèmes de culture.
Aujourd'hui, l'agriculture revient à quelque chose de plus « simple », où il faut choisir l'important. De « grands principes et souplesse » serait la clef de la réussite.

« Le projet pédagogique et l'exploitation agricole : l'importance du collectif »

L'Action 16 a favorisé la mise en place d'un collectif, permettant de créer et de consolider une dynamique entre l'exploitation de l'établissement, l'équipe enseignante et les apprenants.

Qu'il soit composé de personnes de professions variées, issues de l'établissement ou non, et possédant une culture commune plus ou moins développée, le collectif est le garant de la réussite d'un projet.

EPLEFPA DU PAS-DE-CALAIS

Myriam LABOYSSSE, Directrice d'exploitation
Amandine MOLLET, Chargée de mission



EPLEFPA DE TOULOUSE

Sophie ROUSVAL, Directrice d'exploitation
Cécile FURMANIK, Enseignante



LE BESOIN DE DÉVELOPPER UN COLLECTIF :

La volonté de **replacer l'exploitation agricole au cœur de la pédagogie** a conduit à créer deux instances collectives : un comité scientifique (pour les expérimentations) et un comité de pilotage réunissant diverses parties prenantes.

Le collectif a été créé dans un contexte de changement, dans lequel a émergé la volonté de **créer un projet collectif** et de **renforcer le lien** entre l'équipe de l'exploitation, l'équipe enseignante et les apprenants.

LE FONCTIONNEMENT DU COLLECTIF :

La création du poste de chargée de mission a permis d'optimiser le fonctionnement du collectif par :

- des **réunions pédagogiques trimestrielles** avec l'exploitation agricole
- des **réunions de conseil de l'exploitation** avec la présence d'enseignants
- la rédaction du **projet de l'exploitation**

Le projet entre l'exploitation et le lycée est devenu un axe structurant du projet d'établissement et en lien avec le territoire.
Pour ce faire, la **plateforme Agro-écologie** a été créée.

LES IMPACTS DU COLLECTIF SUR LA DYNAMIQUE DE PROJET :

La mise en place d'un travail en collectif et d'une gouvernance de projet a permis de **mieux impliquer les apprenants**.

Organiser ce collectif sous la forme de la plateforme Agro-écologie a permis de mettre en place des situations relatives à la **pédagogie de projet**. Les apprenants sont placés dans une posture de conception et de décision : ils sont devenus utilisateurs de l'exploitation et co-décisionnaires du projet.

CONSEILS POUR UN FONCTIONNEMENT EFFICACE DU COLLECTIF :

Un bon fonctionnement du collectif demande de la **souplesse dans les emplois du temps** pour faire de la **pluridisciplinarité** et pour tenir compte de la réalité du terrain.

A l'avenir, l'établissement du Pas-de-Calais souhaite intégrer au collectif des enseignants de matières générales.

Le fonctionnement de ce type de collectif est facilité par **une souplesse** et **un appui de la direction**. Cela implique beaucoup d'échanges.

« Des innovations pédagogiques pour l'apprentissage de l'agro-écologie »

L'Action 16 a permis de réfléchir aux savoirs et aux compétences nécessaires à la transition agro-écologique et à instaurer de nouvelles dynamiques pédagogiques.

EPLEFPA DE CARCASSONNE

Anne-Lise LAPOUGE, Directrice d'exploitation
Florian SANCHEZ, Enseignant



EPLEFPA DE VALENCE

Guillaume FICHEPOIL, Directeur d'exploitation
Elise COQUILLART, Ingénieur agronome



LES OBJECTIFS DE DYNAMIQUES PÉDAGOGIQUES LORS DE L'ENGAGEMENT DANS ECOPHYTO :

Les enseignants étaient très consommateurs de l'exploitation agricole de l'établissement. L'engagement dans Ecophyto a été l'occasion de **changer de postures** et d'aller vers la **co-conception de projets**. L'objectif était de **repositionner l'exploitation agricole comme outil privilégié de la pédagogie**.

En s'engageant dans Ecophyto, la volonté était que l'exploitation agricole **travaille de façon collective** avec les enseignants et les apprenants à la conversion en agriculture biologique de l'exploitation.

LES ACTIONS AYANT PERMIS DE RÉPONDRE À CES OBJECTIFS ET LEURS IMPACTS :

Pour répondre à ses objectifs, l'établissement de Carcassonne a réalisé un **travail important sur les référentiels**.

La décharge horaire de l'enseignant a permis de faciliter les échanges entre l'exploitation agricole et l'équipe enseignante.

Une **methodologie** a été mise en place. Elle a consisté à **formaliser les actions** et à organiser des **moments forts** tout au long de l'année :

- des réunions de début d'année,
- des échanges formels ou informels,
- un comité de pilotage, permettant aux apprenants de confronter leur travail aux professionnels du territoire,
- une réunion de bilan de fin d'année permettant d'évaluer l'année et préparer celle d'après.

L'IMPLICATION DES APPRENANTS :

Une **commande** est passée aux apprenants directement par la directrice de l'exploitation.

Ils sont alors mis en **situation professionnelle**, d'autant plus si leurs préconisations sont appliquées sur l'exploitation.

Placer les apprenants en **situation réelle** permet de les impliquer. Ils restituent leur travail aux professionnels du territoire dans le cadre du comité de pilotage notamment.

DE NOUVELLES DYNAMIQUES PÉDAGOGIQUES :

Les enseignants ont été amenés à vivre un réel **changement de postures et de métier**.

Les différentes parties prenantes du projet - directeur d'exploitation, salariés, enseignants, apprenants et professionnels du territoire - sont partis du même niveau sur des problématiques agronomiques sans réponses.

Les enseignants ont réalisé un travail important sur **les progressions pédagogiques** et ont connu un **changement de métier** et de **postures** vis-à-vis aussi de l'exploitation agricole.

De plus, les apprenants se sont réellement **appropriés** l'exploitation de l'établissement.