

# Contribution du projet TAArGET à la dynamique de projet sur les EPL

## Constats, enjeux et propositions d'actions pour faciliter les dynamiques de projets sur les EPL en lien avec les territoires.

Le présent document synthétise l'ensemble des réflexions du collectif TAArGET (enseignants, DEA, direction d'EPL) et de l'équipe d'animation menées lors d'ateliers du séminaire de bilan du projet TAArGET, ayant eu lieu le 31 mai 2023.

3 axes de réflexion ont été travaillés lors de ces ateliers :

- La dynamique collective de projet (au sein d'un EPL, entre EPL et avec le territoire)
- Les synergies exploitation/EPL/territoire
- La communication et le lien avec le territoire et la société

Les travaux ont mis en évidence des freins et les leviers (et parfois des propositions) pouvant faciliter ou limiter la mise en place, la mise en œuvre et le suivi de projet dans des établissements d'enseignement agricole.

Sur l'ensemble de ces axes de réflexion, des dimensions communes et transversales ont été identifiées et sont présentées sous forme de recommandations. Pour chacune un rappel des constats et des enjeux partagés lors des ateliers est proposé et débouche sur des propositions d'actions à différentes échelles.

Quelques constats préalables :

- L'exploitation sans lien dynamique avec la pédagogie ne peut pas répondre aux besoins de pédagogie de projet attendus par les référentiels et les enjeux d'enseignement aux transitions
- Une équipe pédagogique qui n'a pas l'habitude de fonctionner ensemble et dont la direction ne propose pas de cadre de collaboration bien défini, ne va pas naturellement concevoir de projet (ce sera une simple affaire de personne et de personnalité)
- Un EPL qui interagit de manière fluide avec son territoire va pouvoir répondre aux enjeux de celui-ci, tout en intégrant les enjeux pédagogiques, mais cette dynamique EPL/territoire est souvent limitée.

## 1 - Impliquer l'équipe dans les projets

### Constats / enjeux

Aujourd'hui, la dynamique de projet semble assez réduite au sein des EPLEFPA et repose souvent sur des personnes déjà impliquées ou sensibilisés à des démarches de projet. Développer une stratégie de communication interne autour des projets est un enjeu qui doit permettre de montrer la pluralité des projets en cours sur l'établissement et d'interpeller les collègues qui pourraient avoir envie de s'impliquer dans le projet.

Les enseignants ont également fait remonter un manque de **moments institutionnalisés, réguliers, qui favorisent le dialogue et les échanges sur les projets menés sur leur établissement**. Ceux-ci sont souvent abordés sur des temps restreints lors des réunions de fin ou de début d'année. Or les équipes ont besoin de connaître suffisamment un projet et ses détails pour le valoriser dans ses enseignements et se projeter dans ses actions.

Par ailleurs, les projets sont souvent perçus comme des contraintes supplémentaires : contrainte de temps, activité supplémentaire et différente de son activité habituelle...

### Propositions

⇒ **Diffuser régulièrement de l'information sur les projets**, par exemple sous forme de lettre-info détaillée pour faciliter la communication.

Il s'agit de publier des articles régulièrement, rédigés par les personnes directement concernées (enseignant, DEA, apprenants) de manière amusante, attractive ou détaillée selon les objectifs fixés.

⇒ **Organiser des temps réguliers d'échange sur les avancées des projets** (objectifs, étapes, avancées, résultats), qui permettent de mieux faire le lien entre les différents projets menés sur l'établissement et de faciliter les interactions au sein des équipes.

#### Points de vigilance :

Les temps d'échanges doivent être pensés en cohérence avec les calendriers scolaires pour éviter de mobiliser les personnels sur des périodes trop chargées. Ils doivent être anticipés et intégrés dans les « rendez-vous » de l'établissement.

Il est essentiel de **présenter les projets comme des opportunités pour les enseignants et les personnels, intégrables dans leurs pratiques professionnelles et permettant de répondre à leurs objectifs** (enrichir son approche pédagogique, contextualiser les enseignements et les apprentissages, développer de nouvelles techniques, avoir un appui extérieur, etc.).

## 2 - Créer une culture commune qui amène à de nouvelles habitudes de travail

### Constats / enjeux

Intégrer la logique de projet dans son quotidien implique une adaptation de son organisation de travail et une prise de recul qui peuvent être difficiles à mettre en œuvre si elles ne sont pas facilitées au sein de l'EPL.

Le contexte COVID, et les adaptations d'organisation que cela a entraîné, tant au niveau des directions que des personnels, les rénovations de diplômes, les évolutions des modalités d'évaluation, ont eu un impact négatif sur la disponibilité de chacun et sur l'implication dans le projet.

L'implication des équipes de direction a été rendue difficile par ce contexte et par la pluralité des missions assurées par les adjoint.e.s en charge de la pédagogie.

Les retours d'expérience font remonter une forte attente des équipes éducatives envers les équipes de direction dans le suivi du projet ou dans la mise en place de processus facilitant la dynamique de projet, par de l'animation pédagogique, qui n'a pas toujours été satisfaite.

Cela peut amener à des blocages dans les dynamiques de projet.

Par ailleurs, certains enseignants attendent également une meilleure reconnaissance et **valorisation du travail effectué et du temps passé aux projets**.

Un effet hiérarchique semble également se jouer : **certaines enseignants attendent qu'on leur propose/impose des projets** dont la temporalité est ensuite guidée par les équipes de directions. Certains enseignants se positionnent ainsi moins en force de proposition, sous couvert d'un manque de légitimité et **sollicitent peu** des acteurs de l'EPLEFPA pourtant indispensables pour mener des projets pertinents (par exemple les DEA).

Enfin, il semble difficile pour beaucoup de **trouver des temps communs pour préparer les séances de cours** qui le nécessitent, ou d'aménager des créneaux au regard des besoins qui émergent au fur et à mesure des projets. L'anticipation demandée à la pédagogie ne correspond pas forcément aux exigences d'un projet. Ainsi, il est remonté des difficultés d'organisation globale autour des projets (par exemple, il est parfois difficile d'organiser une sortie si elle n'a pas été programmé dès le début de l'année).

Tout ceci met en exergue l'importance de l'implication de l'équipe de direction, que ce soit dans le portage d'une dynamique de projet en lien avec le territoire, dans l'animation des équipes pédagogiques et la mise en œuvre de conditions facilitant la dynamique de projet.

Enfin, la mise en œuvre d'une pédagogie de projet par les enseignants implique un **changement de posture** et de **nouvelles façons d'aborder la pédagogie**. Cela sous-entend d'intégrer les projets dans son quotidien professionnel, ce qui n'est pas forcément le cas aujourd'hui. Les projets semblent être des temps à part des enseignements et même parfois des changements de pratiques sur l'exploitation (expérimentation). Cette conception du projet est un frein réel à considérer, et questionne la définition même du métier d'enseignant.

### Propositions

⇒ **Accompagner les équipes de direction dans la mise en œuvre de modalités de travail facilitant la dynamique de projet au sein des EPL**

**L'intégration de la dynamique projet sur les établissements passe par de nouvelles habitudes** qui doivent devenir communes à toutes et à tous. Pour cela l'implication de la direction semble être un élément important. Le projet TAArGET, prévoyait un travail à l'échelle régionale des équipes de direction, qui n'a pu être mise en œuvre faute de disponibilité de celles-ci. **S'appuyer sur les temps d'échange à l'échelle régionale lors des CODER, peut être un moyen de prendre du recul et de requestionner les pratiques professionnelles et les moyens de répondre aux enjeux évoqués ci-dessus, tout en impliquant les équipes du SRFD dans cette démarche.**

⇒ **S'appuyer sur des temps de convivialités pour faciliter les dynamiques collectives**

Le facteur humain remonte souvent des retours d'expérience : la **convivialité** semble être déterminante dans les dynamiques d'équipe. Plus globalement, l'ambiance générale au sein des établissements joue un rôle important sur l'envie de s'impliquer dans des activités a priori annexes au travail quotidien. **Un**

soin particulier doit être apporté aux temps communs, aux relations interpersonnelles et aux implications de chacun dans les projets (reconnaissance).

⇒ **Construire une organisation agile de l'organisation du travail au sein de l'EPL**

La mise en œuvre d'une pédagogie de projet se traduit par des **besoins d'adaptation et de flexibilité au niveau des emplois du temps** qui peuvent être mal compris ou pris en compte par la direction. Il serait intéressant de réfléchir à des modalités de travail permettant de concilier les besoins pédagogiques et les réalités administratives et construire des procédures agiles au sein des EPL.

⇒ **Développer des outils de travail pour développer une culture commune**

La culture commune au travers des projets doit se traduire par une visibilité des ressources accessibles à tous, et notamment des **outils de travail et de projet communs**. Par exemple, avoir des protocoles, des formats de compte-rendu ou des outils de publication communs, facilite le partage de données comparables entre enseignants et offre un suivi dans le temps pour l'établissement ou l'exploitation.

### 3 - Co-responsabiliser pour construire et pérenniser les projets

#### Constats / enjeux

Les retours d'expérience montrent beaucoup d'écueil en termes de responsabilité dans les projets et parfois une difficulté à aller jusqu'au bout.

- **Constat n°1 : les projets TAArGET dans les établissements ont souvent été portés par une personne ou un petit collectif de personnes déjà fortement engagés dans les projets et volontaires.**

La constitution du noyau de projet s'est souvent faite autour d'enseignants « techniques » qui sont parfois sur-mobilisés sur les établissements. Ceux-ci sont, de fait, identifiés comme « responsables du projet » ce qui peut avoir pour effet de freiner l'implication active d'autres enseignants.

Par ailleurs, le fait que des moyens affectés à une personne (décharge, heures supplémentaires) pour animer le projet, amène parfois à penser que c'est à elle d'assurer toute la responsabilité du projet. Le porteur de projet peut parfois avoir un sentiment d'isolement.

⇒ **Les enjeux sont ainsi :**

- De passer de « C'est le projet de X » à « Comment je me projette dans le projet animé par X »,
- D'identifier des moyens pour élargir l'équipe et faciliter l'engagement de chacun dans l'action
- De faciliter le lien entre les disciplines au sein d'une équipe projet élargie.
- Pour la direction, de positionner le projet dans les axes stratégiques de l'établissement, et de le partager au sein des équipes.

- **Constat n°2 : construire et porter un projet nécessite des compétences en ingénierie de projet qui ne sont pas toujours présentes au sein des équipes engagées.**

Selon le projet, la **recherche de financement peut être** nécessaire et passe la plupart du temps par la **réponse à des appels à projets**. Cela demande du temps et de la méthode. Aujourd'hui cette responsabilité est assumée soit par des enseignants, soit par des membres de l'équipe de direction. Cela pose des questions de temps disponible et de compétences en ingénierie financière.

Une fois le projet acté sur l'établissement, les **compétences en ingénierie de projet** interviennent encore : respect des échéances, rédaction de rapport, planification... et surtout animation autour du

projet. Cette capacité d'animation est aujourd'hui un vrai frein perçu par les équipes pédagogiques, car cela se traduit par un changement de posture qui ne leur est pas familier et par l'acquisition de nouvelles compétences.

Un déséquilibre existe entre les EPL ayant bénéficié d'un 1/3 temps ou d'un chef de projet, pour lequel une formation est intégrée, et les autres.

- ⇒ **Développer les compétences en ingénierie de projet au sein des équipes est un enjeu essentiel pour faciliter la naissance et la pérennisation de projet.**

### 🟡 **Constat n°3 : Le turn-over des équipes freine la dynamique de projet.**

Le **turn-over** des DEA ou des enseignants sur plusieurs EPL engagés a provoqué des ruptures dans la dynamique de projet. L'appropriation des projets par le nouvel arrivant, la compréhension des objectifs et des attendus, sont souvent des freins qui peut entraîner une mise de côté du projet ou une perception de contrainte forte associée au projet.

- ⇒ **Assurer la continuité des projets est un enjeu essentiel pour des projets pluriannuels.**

## **Propositions**

- ⇒ **Coresponsabiliser**

Afin de garantir la pluralité des acteurs impliqués dans un projet au sein même d'un EPLEFPA, certains participants ont proposé d'imposer l'implication de personnes de différents centres de formation, de différentes filières et de faire le lien avec l'exploitation. Cela se traduit par une **attribution des projets multi-parties** : 2 à 3 personnes sont désignées comme responsables du projet, en incluant si possible l'exploitation.

Cela pose cependant la question de la valorisation du temps dédié au projet selon que le projet offre ou pas des possibilités de décharge, de vacances ou de rémunération d'heures supplémentaires.

- ⇒ **Faire appel à une aide, une expertise extérieure**

Dans la gestion de projet, il a été souligné la pertinence que peut avoir **l'intervention d'un accompagnement extérieur** pour :

- Faciliter la veille aux financements et la réponse aux appels à projets
- Impulser une dynamique de projet car cet accompagnement agit comme un catalyseur qui pousse à faire projet

L'accès à un « service d'appui » de proximité pour les EPL peut être une solution à développer. C'est le rôle qu'a joué LIA au sein de certains établissements dans le cadre du projet TAArGET.

- ⇒ **Développer et organiser des formations à l'ingénierie de projet et à la conduite et l'animation de projet pour les équipes éducatives et proposer des formats de partage d'expérience.**

Proposer des **formations en direction des équipes éducatives permet de renforcer les compétences en interne, de sécuriser les équipes projet et de faciliter les dynamiques de projet au sein des EPL, et avec les acteurs du territoire.**

Les référentiels étant de plus en plus orientés vers la mise en œuvre d'une pédagogie de projet, le développement de ces compétences chez les enseignants et formateurs est donc essentiel.

L'intégration dans ces temps de formation de partage d'expérience entre EPL fait également sens.

- ⇒ Développer des processus de « passation de projet » pour sécuriser les changements d'équipe.

Si ce besoin a été remonté lors du bilan TAArGET par les équipes engagées, la forme que cela doit prendre n'a pas vraiment trouvé de consensus. Faut-il inventer une forme de **mentorat** ? Comment assurer un **tuilage** pour les DEA ? Est-ce que **l'intervention d'un partenaire du projet** est nécessaire ? Quel est le bon moment pour intervenir ?

Ces propositions peuvent être travaillées en interne sur les établissements mais nécessite également une réflexion à l'échelon régional, voire national.

## 4 - Trouver des objets de projet qui mobilisent

### Constats / enjeux

A la conception d'un projet, le dimensionnement et le thème du projet sont importants pour mobiliser les acteurs et intervenants autour de ce projet, que ce soit l'exploitation, les équipes pédagogiques ou les partenaires/le territoire.

Ainsi, si une exploitation est **trop éloignée de son contexte territorial**, il sera difficile de faire du lien avec les partenaires du territoire. Au même titre, si un projet collectif présente beaucoup **d'hétérogénéité de ses membres**, alors il sera plus difficile d'avoir des enjeux communs ou d'échanger sur des aspects pédagogiques et techniques particuliers.

La **richesse au sein des EPLEFPA est également souvent peu exploitée** dans les projets du fait de l'implication limitée des équipes. Ainsi, la pluralité des formations, des classes et des niveaux est rarement intégrée aux projets. Sur le même principe, une **exclusion peut être ressentie par une partie des équipes** lorsque le projet est technique et qu'elles ne se sentent pas outillées pour y intervenir.

### Propositions

Pour donner du sens à un projet et favoriser son appropriation par les équipes et leur implication en suivant, les éléments suivants devront être bien réfléchis au préalable du projet :

- ⇒ **Penser l'échelle du projet :**

Même si les objectifs peuvent être fixés à l'échelle d'un collectif (plusieurs EPL ou agriculteurs), il faudra toujours **personnaliser/adapter les objectifs au regard du contexte** de l'EPLEFPA et de l'exploitation. Il a été ainsi remonté que l'échelle d'Occitanie est une échelle bien trop grande car elle couvre des territoires très différents. Même si l'aspect collectif est intéressant pour partager des actions, il faut être vigilant à ce que l'échelle ne devienne pas un facteur de démobilisation.

- ⇒ **Engager des niveaux de formation différents**

Si l'un des objectifs du projet est de fédérer au sein d'un établissement, il faut composer avec les différentes classes et les différents objectifs qui leur sont attribués. Ainsi, il semble pertinent de penser les projets avec un **ensemble d'actions** qui permet la **complémentarité des classes qui interviennent**. La collaboration entre les niveaux est d'ailleurs une modalité très appréciée, pertinente sur le plan pédagogique comme cela a été démontré lors de journées inter-EPL.

- ⇒ **S'appuyer sur les sujets qui font commun**

Un projet, quel qu'il soit doit permettre l'appropriation de toutes les parties prenantes. Ainsi des sujets semblent faire commun : l'alimentation ou le changement climatique, et de manière plus large, les

sujets d'enjeux sociétaux. La **corrélation entre le projet et des problématiques ou des besoins territoriaux** semble également essentielle, mais il faut être suffisamment en lien avec le territoire pour bien les identifier. Ce dernier point est une question centrale, notamment quand cela fait partie des missions des EPLEFPA.

Il s'agit donc de trouver le sujet qui fait **équilibre entre la technicité, les différents niveaux pédagogiques, les objectifs d'apprentissage, la pluralité des acteurs de l'EPLFPA, les enjeux du territoire et du collectif.**

#### **Exemple : le cas des Questions Socialement Vives**

Aborder les QSV est un enjeu fort des référentiels, notamment avec les dernières réformes. Cette activité demande de nouvelles compétences pour les enseignants qui sont censés aborder n'importe quelle QSV de la même façon. Nous constatons que l'affinité avec le sujet est un moteur d'investissement pour les enseignants, notamment parce qu'ils se sentent rassurés sur le fait de maîtriser techniquement un sujet. Le problème que cela peut causer, c'est de n'avoir qu'une vision partielle du sujet, et de passer à côté de la partie « sociologique » pour laquelle les enseignants ne sont pas formés. En parallèle, les DEA sont réticents à aborder sur l'exploitation des sujets trop vifs en lien avec le territoire : offrir la possibilité aux apprenants de se mettre en relation avec du grand public sur l'exploitation est un risque de conflits pour eux. L'articulation semble donc freinée par manque de connaissance d'un côté comme de l'autre. Ainsi, aborder un sujet de QSV demande des ressources et des cadres rassurants pour faire un vrai objet de projet intéressant et fédérateur.

## **5 - Favoriser le lien pédagogie/exploitation**

### **Constats / enjeux**

Le lien entre la pédagogie et l'exploitation peut être fragilisé par :

- Une distance géographique entre l'établissement et l'exploitation
- Une mauvaise connaissance et communication de ce qui se fait en pédagogie et sur l'exploitation
- Des temporalités différentes entre celles qui animent l'exploitation et celles qui animent la pédagogie
- De la charge de travail sur l'exploitation
- Un manque de prise de recul/ancienneté du DEA en place
- Du turnover des personnes

### **Propositions**

Pour favoriser les synergies entre ces deux parties d'EPLFPA qui n'ont pas forcément les mêmes objectifs et les mêmes contraintes, il semble nécessaire d'offrir un **cadre favorable au dialogue et à la rencontre.**

Le premier lien peut se faire lors des **conseils d'exploitation**. Ceux-ci sont souvent ouverts à tous les enseignants, mais tous n'y vont pas soit parce que leur emploi du temps ne leur permet pas, soit parce qu'ils ne se sentent pas concernés (cas des enseignants de disciplines généralistes). Cet espace doit être plus accessibles pour les équipes pédagogiques, avec des aménagements de l'emploi du temps.

Au même titre, **faciliter l'information de ce qui se passe sur l'exploitation** peut passer par des réunions bout de champ, valorisées ensuite pour les apprenants ou par le DEA via une newsletter, des vidéos...

Enfin, il semble pertinent de présenter **l'espace exploitation accessible** au personnel de l'EPLEFPA et inversement. L'organisation d'évènements conviviaux pourrait permettre le transfert des uns dans l'espace des autres, et contribuer ainsi à développer des habitudes de travail partagées.

## **6 - Favoriser le lien EPL/territoire**

### **Constats / enjeux**

Tout comme les points précédents, l'enjeu de communication est de mise pour favoriser le lien entre l'EPL et le territoire. Il est notamment noté que globalement les établissements et l'exploitation communiquent difficilement vers l'extérieur sur ce qui est fait. Ceci est d'autant plus complexe qu'il faut distinguer les professionnels/partenaires et la société civile. Les contacts avec le territoire se concentrent souvent sur les partenaires de l'exploitation et, s'il existe des partenaires en dehors, les contacts peuvent se perdre du fait du turnover. Aucune procédure ou personne référente ne permet de pérenniser le lien.

Par ailleurs, le décalage potentiel entre les formations/l'exploitation et les besoins du territoire peut être un frein important.

### **Propositions**

#### **⇒ S'appuyer sur les besoins du territoire**

Il semble essentiel, au préalable de toutes choses, d'identifier les besoins du territoire. Le recours aux apprenant pourrait être un levier intéressant pour aller enquêter le territoire et mieux y situer les enjeux de l'EPLEFPA.

#### **⇒ Renforcer et pérenniser durablement les liens avec le territoire**

Plusieurs idées ont émergées dans ce sens-là :

- Formaliser des conventions avec les partenaires du territoire (et donc des projets au périmètre défini, voire de prestation de l'EPLEFPA pour le territoire)
- Identifier une/des personnes au sein de l'EPLEFPA dont le rôle est l'interface avec le territoire.

#### **⇒ S'ouvrir davantage au territoire.**

L'EPLEFPA dispose de différents leviers. Le premier est de s'appuyer sur des évènements et des dispositifs territoriaux existants (PAT, GIEE, trophées de l'AE, salons, concours...), permettant ainsi d'offrir de la visibilité.

Un autre est d'ouvrir la ferme, par des rencontres techniques (avec une partie de démonstration de matériel) ou des rencontres grand public. Cette dernière peut être limitée du fait du décalage horaire entre activités pédagogiques et les horaires du grand public. En ce sens, il semble intéressant de varier les modes de communication vers l'extérieur (création de capsules vidéo par exemple).



## 7 - Aller vers un changement des pratiques sur l'exploitation

### Constats / enjeux

La dynamique de projet permet de faciliter le changement des pratiques sur l'exploitation, et donc d'offrir des supports innovants à la pédagogie et des moyens d'échange avec le territoire. Nous avons noté que ce changement de pratique est difficile si peu de temps est consacré à prendre du recul, poser les idées et les directions souhaitées.

Ici encore, ces dynamiques de changement sont souvent pilotées par des personnes volontaires. Ainsi, le turnover des DEA et des salariés peut facilement freiner cette dynamique. L'implication des salariés peut aussi être limitante, notamment s'ils mettent en œuvre des techniques dans lesquelles ils ne croient pas.

### Propositions

#### ⇒ Faciliter la prise de recul

Il semble pertinent, au préalable de projets impliquant des innovations et des changements de pratiques sur l'exploitation (ou des ateliers technologiques), d'offrir un temps de réflexion, une **prise de recul stratégique** pour à la fois intégrer ce qu'on a envie de faire et ce qui est faisable, ainsi que les enjeux et les objectifs visés. Cela est d'autant plus important que les DEA sont souvent happés par la gestion du quotidien, et confrontés à une charge mentale importante.

#### ⇒ Tester pour sensibiliser et convaincre

La réticence des salariés dans un tel projet doit parfois être adoucie par la **démonstration par l'essai**. Le **temps long** est donc parfois nécessaire pour s'assurer de l'adhésion de l'ensemble des équipes, que ce soit des salariés ou des enseignants qui suivent de près l'exploitation et qui peuvent avoir des avis différents sur la stratégie prise.

#### ⇒ Ancrer la réflexion dans le projet d'exploitation

Plus globalement, pour penser au changement des pratiques agricoles, le **projet d'exploitation** est un vrai vecteur de réflexion pour repenser le système (par exemple amorcer des changements stratégiques sur l'élevage pour adapter les systèmes de culture).

#### ⇒ Développer les temps d'échange et de partage d'expérience

La mise en place **d'échanges avec d'autres DEA** ou la **prise de décision concertée avec les salariés (et les enseignants)**, tout en impliquant les apprenants est une façon d'aller vers le changement. La disponibilité en matériel innovant est aussi un vrai levier.

L'ensemble de ces leviers peuvent être mobilisés dans un mode de projet au sein de l'EPLEFPA, et facilité par des partenariats avec les territoires.

## Synthèse :

Même si la mise en place de projets et de dynamiques de projet est aujourd'hui freinée par de nombreux facteurs, cela semble être l'un des meilleurs moyens d'atteindre les objectifs fixés par le MASA au travers du plan EPA2.

Nous noterons notamment une attente particulière du corps enseignant envers les équipes de direction : pour légitimer l'implication (valorisation), pour provoquer des moments dédiés au projet (valorisation temps et de la flexibilité des emplois du temps) pour embarquer les équipes dans de nouvelles habitudes de travail dans une ambiance de travail conviviale. Il ne faut pas sous-estimer la force de la notion de hiérarchie présente dans l'enseignement.

Par ailleurs, les changements de pratiques demandés mettent en avant des besoins et des manques tant au niveau pédagogique (changement de posture des enseignants, ingénierie de projet), que technique. Ceci fait écho à un plébiscite de moments de partages d'expérience, de préparations concertées pour se projeter sur des projets qui peuvent donner du sens à son activité pédagogique et à l'orientation de l'exploitation.

Le besoin en accompagnement se fait également ressentir, dans le but de rassurer face aux changements et adopter les bonnes approches.

