Campus Montravel

Rapport du Directeur

Conseil d'administration

Mercredi 18 novembre 2026



Photo 1 - Festival Vert - Aushopping Oct. 2026

Sommaire

1 Composition des instances. 6
2 Résultats aux examens – Juin 2026 8
2.1 Voie scolaire 8
2.2 Voie de l'apprentissage 8
2.3 Voie de la formation contiue 9
3 Les effectifs – Rentrée 2026 10
3.1 Effectifs - Voie scolaire 10
3.1.1 Analyse de l'évolution des effectifs – Rentrée 2026-2027 10
3.1.2 Évolution des régimes scolaires 12
3.2 Effectifs – Voie de l'apprentissage 13
3.2.1 Décrochage/réorientation 18
3.1 Effectifs – Voie de la formation continue 19
3.1.1 Formation continue longue « intra-muros » + « extra-muros » 19
3.1.2 Effectifs - formation continue longue 19
3.1.3 Formations courtes 21
3.1.4 Formations qualifiantes 21
3.1.5 Marché AFC (Action de Formation Conventionnée) France Travail région AURA au bénéfice des personnes à la recherche d'un emploi 22
3.2 LES MOYENS & FONCTIONNEMENT – VOIE SCOLAIRE 23
3.2.1 La Dotation Globale Horaire (DGH) - Moyens 23
3.2.2 PACTE Enseignants & CPE – Année 26-27 23
3.2.3 Individualisation des parcours de formation. 24
3.2.4 Enseigner à produire autrement – Version n°3 25
3.4 STAGE – Bilan mise en place de la signature électronique ..... **Erreur ! Signet non défini.**
3.4.1 Contexte et objectifs ..... **Erreur ! Signet non défini.**
3.4.2 Évolutions et améliorations depuis 2025-2026 ..... **Erreur ! Signet non défini.**
3.4.3 Bilan et constats ..... **Erreur ! Signet non défini.**
3.4.4 Analyse comparative avec 2025-2026 ..... **Erreur ! Signet non défini.**
3.4.5 Perspectives et améliorations prévues pour 2027-2028 ..... **Erreur ! Signet non défini.**
3.5 Les projets pédagogiques et éducatifs – Année 2026-2027. 28
3.5.1 Festival des Espaces vert – Partenariat Nhoods : 28
3.5.2 Stage collectif Education à la santé et au développement durable (ESDD) des Secondes 28

3.5.3 Stage collectif : Education à la santé et au développement durable Classes des CAPa 28
3.5.4 Stage collectif Education à la santé et au développement durable (ESDD) des premières 29
3.5.5 Voyage scolaire avec nuitée 29
3.5.6 Projet Erasmus 31
3.6 Projet de l'Association Sportive Montravel 34
3.6.1 Découvrir de nouvelles activités sportives 34
3.6.2 Se confronter aux autres et progresser ensemble 34
3.6.3 Participer à des événements sportifs et des temps forts 34
4 ACTION PREVENTION SANTE 36
4.1 EVARS : éducation à la vie affective relationnelle et sexuelle 36
4.2 PRoDAS 36
4.3 Premier secours en santé mental des apprenants 37
4.4 Salle Zen 37
5 Vie au campus 38
5.1 Séjour d'intégration des apprenants en première année 38
5.2 FONCTIONNEMENT – RESSOURCES HUMAINES 38
5.2.1 Référent par classe 39
5.3 Les élèves à BEP 40
5.3.1 Les dispositifs d'accompagnement 40
5.3.2 L'équipe AESH 40
5.4 Internat 41
5.5 Conseil des délégués et représentants aux instances 41
5.5.1 Représentants aux instances de l'établissement 41
5.5.2 Formation des délégués. 42
5.6 Règlement intérieur 43
4. VIE SCOLAIRE ..... **Erreur ! Signet non défini.**
6 Approche financière 23
6.1 DECISION MODIFICATIVE N°3 23
6.1.1 Décision modificative n°3 – Centre 01 Lycée 26
6.1.2 Décision modificative n°3 – Centre 03 CFPPA 26
6.2 budget prévisionnel 2027 26
6.2.1 Budget Prévisionnel / Exercice 2027 – Centre 01 Lycée 26
6.2.2 Budget Prévisionnel / Exercice 2027 – Centre 03 CFPPA 26
6.3 Immobilier & investissement 27
6.3.1 Bâtiment Aménagements paysagers 27
6.3.2 Bâtiment n°2 - extension 27
En guise de conclusion 56

ANNEXES 58

La séance du Conseil d'Administration est un espace de valorisation et de présentation des activités de l'établissement.

Le Campus Montravel aborde l'année 2026-2027 avec ambition et confiance. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : 189 élèves en voie scolaire, soit +18 % en un an, 204 apprentis (6ème place régionale sur 29 établissements), et des réussites aux examens satisfaisants. Cette attractivité n'est pas un accident : elle est le fruit d'un projet d'établissement assumé, d'une offre de formations diversifiée et de la mixité des parcours que nous défendons depuis la rentrée 2023.

Mais cette dynamique nous engage. Grandir, c'est aussi se donner les moyens de tenir la promesse faite à chaque jeune qui franchit nos portes : un parcours sécurisé, un accompagnement de proximité et une qualification qui ouvre de véritables perspectives professionnelles. Le séminaire d'équipe d'octobre 2026 sur la sécurisation des parcours, la mobilisation autour de la santé mentale, le renforcement des dispositifs d'accompagnement des élèves à besoins éducatifs particuliers illustrent cette exigence au quotidien.

L'année qui s'ouvre sera aussi celle des transitions : pédagogique avec le plan Enseigner à Produire Autrement version 3, européenne avec le projet Erasmus RELIVE et le plessage. Autant de projets qui font du campus un acteur reconnu des métiers du végétal et de la transition agroécologique sur notre territoire.

Ces ambitions s'exercent dans un contexte financier et réglementaire exigeant : équilibre budgétaire à consolider pour le CFPPA, financements de la formation continue en mutation. Le présent rapport en rend compte avec transparence, afin que le conseil d'administration puisse exercer pleinement son rôle d'arbitrage et d'impulsion.

Ce rapport présente ainsi les résultats, les effectifs et les projets qui structurent la vie de l'établissement, avant d'exposer les choix budgétaires et d'investissement proposés à votre délibération.



Photo 2: Mise à l'honneur des personnels - Juillet 2026

1 COMPOSITION DES INSTANCES.

Le conseil d'administration est la clef de voûte d'un EPLEFPA car il règle par ses délibérations les affaires de l'établissement ». Il valide les grandes orientations et le budget de l'établissement et à s'assure de leur bonne mise en œuvre.

Une évolution réglementaire est intervenue en août 2026 avec une date d'application au 16 août 2026 :

- Décret n° 2026-782 du 12 août 2026 relatif à l'administration des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles
- Décret n° 2026-783 du 12 août 2026 portant diverses mesures de simplification dans le fonctionnement des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles

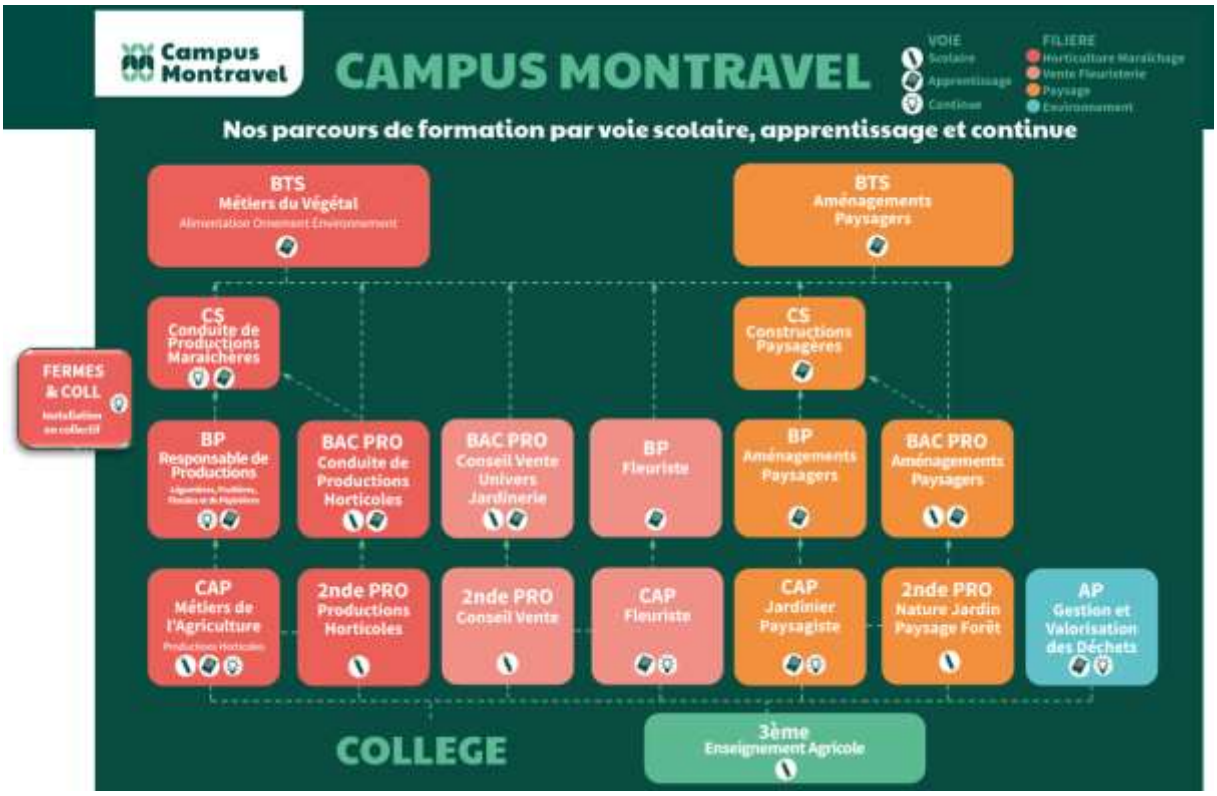
Ces textes visent plusieurs enjeux :

- Simplifier : Fonctionnement des EPLEFPA
    - Réduire les lourdeurs administratives (délais, procédures). - Harmoniser avec le code de l'éducation (ex. : convocations, quorum).
- Moderniser :
    - Numérisation : Vote électronique pour les parents d'élèves (expérimentation encadrée par la CNIL), réunions à distance.
    - Flexibilité : Délégations de signature, mandats entre membres du conseil d'administration (CA).
- Sécuriser juridiquement :
    - Clarifier les rôles (directeur, secrétaire général, directeurs de centres).
    - Renforcer l'éthique : Introduction d'un devoir d'exemplarité pour les administrateurs (dignité, probité, intégrité et réserve), suspension en cas de manquement, révocation président / vice-président. DRAAF/SRFD Auvergne-Rhône-Alpe.



D'autres précisions apparaissaient dans ces textes réglementaires. Elles confortent principalement le mode de fonctionnement en place sur le Campus Montravel :

- Secrétaire général (ex-gestionnaire) La dénomination a été clarifiée et rôle renforcé (suppléance, appui administratif et financier).
- Directeurs de centres - Autonomie pédagogique accrue, harmonisée avec les directeurs d'établissement scolaire.



2 RESULTATS AUX EXAMENS – JUIN 2026

2.1 VOIE SCOLAIRE

Les réussites aux examens sont le fruit d'un travail collectif. L'engagement des équipes pédagogiques ont été déterminant dans la préparation et les réussites.

Sur l'année 24-25, deux sessions de préparation aux examens ont été mise en place. Des temps spécifiques ont été identifiés sur les emplois du temps de fin d'année pour préparer les épreuves terminales.

On notera, pour mémoire, l'implication des élèves CAP 2ème année sur les temps de formation proposés en fin d'année (poursuite d'études, insertion professionnelle).

Un grand merci aux différents contributeurs pour les investissements constatés, et les accompagnements proposés.

Résultats – Sessions Juin	2022	2023	2024	2025	2026
DNB					**53.9%**
CAPA	**63%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
BAC.Pro Prod.Horticoles	**85%**	**33%**	**87%**	**100%**	**75%**
BAC PRO Aménagements Paysagers	**91%**	**84%**	**95%**	**100%**	**100%**
BAC Pro Technicien Conseil Vente – Univers Jardinerie	**57%**	**53%**	**50%**	**66%**	**54%**
BAC pro total	**78%**	**68%**	**77%**	**88%**	**76%**

2.2 VOIE DE L'APPRENTISSAGE

	Diplôme 2022	Diplôme 2023	Diplôme 2024	Diplôme 2025	Diplôme 2026 (National)
CAPa JP	88%	85%	83%	81%	80% (95%)
CAPa MA	100%	67%	100%	100%	100% (95%)
CAPa JP EER	83%	83%	77%	69%	83% (95%)
BP AP	88%	45%	100%	80%	72%
CS – Constructions Paysagères	84%		83%	92%	100%
BP Fleuriste	100%	100%	100%	100%	100%
CAP Fleuriste	100%	100%	100%	100%	100%
Bac Pro CPH			100%	100%	100% (89%)
Bac Pro AP					100% (89%)
CS CPM			100%		
BTSA PH/MVAOE	76%	93%	86%	100% (78%)	83% (79%)
BTSA AP					87% (79%)

2.3 VOIE DE LA FORMATION CONTIUE

	Diplôme 2023	Diplôme 2024	Diplôme 2025	Diplôme 2026
CAPA JP	86%	83%	93%	100%
CAPA MA	100%	100%	100%	100%
CAP Fleuriste FOAD	97%	88%	100%	100%
CAP Fleuriste hybride			100%	100%
BP RP LFFP				100%
APGVD Montravel (tous organismes partenaires dispensant la formation)		100% (94%)	(100%)	(100%)

Une cérémonie pour la remise des diplômes sera organisée le **vendredi 4 décembre 2026 à partir de 17h30.**

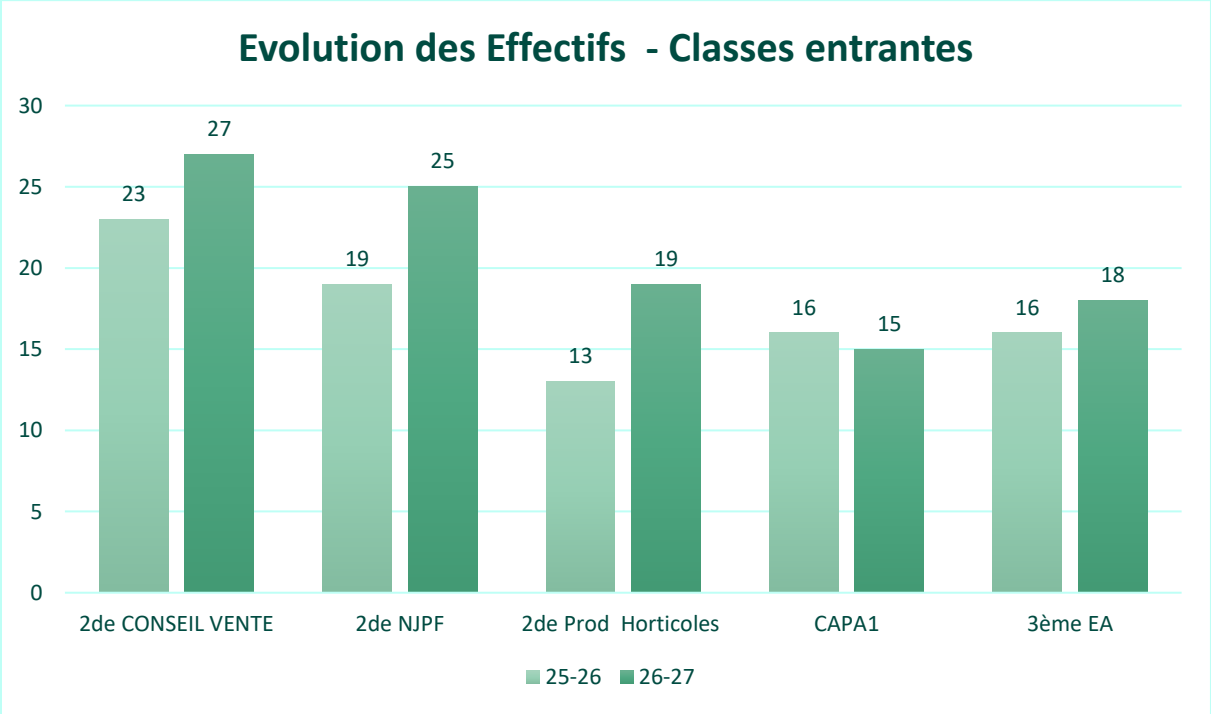
3 LES EFFECTIFS – RENTREE 2026

3.1 EFFECTIFS - VOIE SCOLAIRE

L'analyse des effectifs est pertinente, principalement, sur les classes entrantes.

	25-26	26-27	Evolution
2de CONSEIL VENTE	23	27	17 %
2de NJPF	19	25	32 %
2de Prod Horticoles	13	19	46 %
BacPro1 AP	21	18	-14 %
BacPro1 CPH	4	10	150 %
BacPro1 VENTE	8	13	62.5 %
BacProT AP	10	17	70 %
BacProT PH- TCV UJ	19	13	-31.58 %
CAPA1	16	15	-6.25 %
CAPA2	11	14	27.27 %
3ème EA	16	18	12.50 %
Total	**160**	**189**	**+ 18.13 %**

3.1.1 Analyse de l'évolution des effectifs – Rentrée 2026-2027



La rentrée scolaire 2026-2027 confirme une dynamique très favorable pour l'établissement, avec un effectif global passant de 160 à 189 élèves, soit une progression de 18 % (+29 élèves). Cette évolution témoigne de l'attractivité renforcée de plusieurs formations et des actions engagées pour développer le recrutement.

Les classes de seconde enregistrent la progression la plus marquée, avec 71 élèves contre 55 l'année précédente, soit une hausse de 29 %. Cette évolution concerne particulièrement la seconde Productions Horticoles (+46 %), la seconde NJPF (+32 %) et la seconde Conseil-Vente (+17 %). Ces résultats traduisent une dynamique positive du recrutement à l'entrée de l'établissement.
Les formations de première progressent également de manière significative, avec une hausse globale de 24 % (41 élèves contre 33). La progression est particulièrement importante en Bac Pro CPH, dont les effectifs passent de 4 à 10 élèves (+150 %), ainsi qu'en Bac Pro Vente, qui passe de 8 à 13 élèves (+63 %). À l'inverse, la première AP connaît un recul de 14 %, avec 18 élèves contre 21 précédemment. Ces évolutions méritent une attention particulière afin de consolider les parcours et de maintenir des effectifs équilibrés entre les différentes filières.
Les classes de terminale affichent une relative stabilité, avec 30 élèves contre 29 l'année précédente (+3 %). Cette stabilité masque toutefois des évolutions contrastées selon les spécialités : la terminale AP progresse fortement (+70 %), passant de 10 à 17 élèves, tandis que la terminale PH-Vente enregistre une baisse de 32 %, avec 13 élèves contre 19 en 2025-2026. Cette diminution constitue un point de vigilance, notamment au regard de la continuité des parcours et du renouvellement des effectifs dans cette filière.
Les formations CAPA présentent des évolutions contrastées. Le CAPA 1re année connaît une légère baisse de 6 % (15 élèves contre 16), tandis que le CAPA 2e année progresse de 27 %, passant de 11 à 14 élèves. Les effectifs de la classe de 3e EA progressent également, avec 18 élèves contre 16 l'année précédente.
Dans son ensemble, cette rentrée confirme une progression encourageante des effectifs, portée principalement par le recrutement en classes de seconde et par la montée en puissance de certaines formations professionnelles, notamment en production horticole et en Bac Pro CPH. L'enjeu pour les prochaines rentrées sera de consolider cette dynamique, de renforcer l'attractivité des filières connaissant un recul de leurs effectifs et de veiller à la continuité des parcours entre les classes de seconde, de première et de terminale.

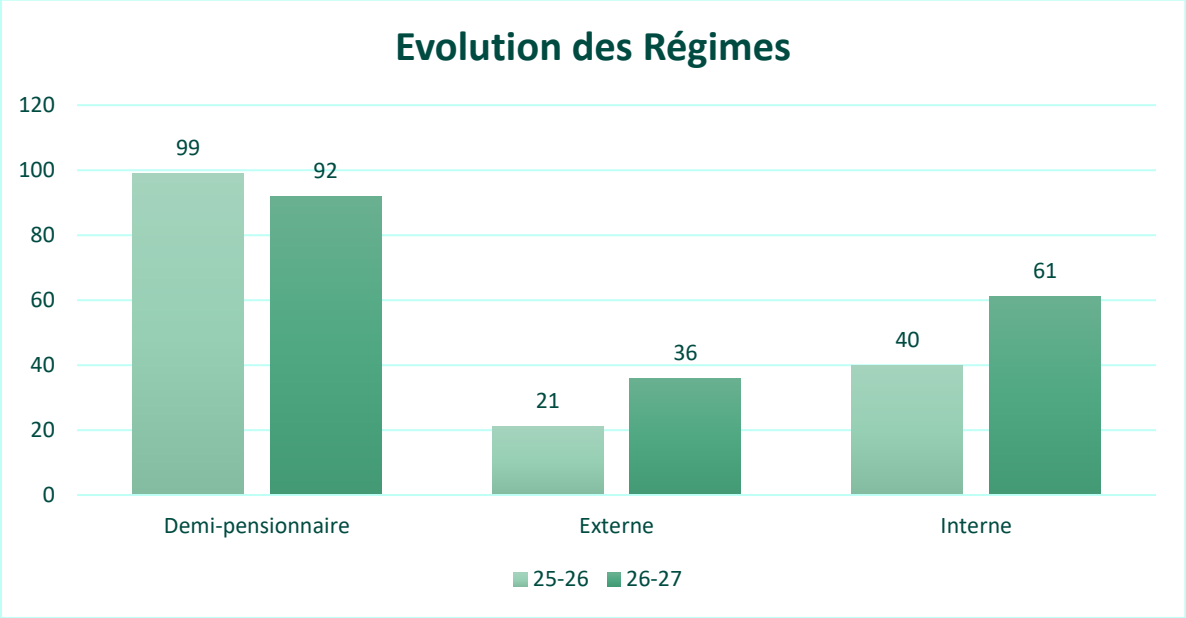
Toutes les voies de formation conduisant à la préparation du Bac Professionnel sont ouvertes à la mixité des parcours (voie scolaire et voie de l'apprentissage) depuis la rentrée scolaire 2023. La concrétisation du projet de l'établissement apparait dans les effectifs.

Divisions	2025 - Rentrée Accueil potentiel d'apprentis	2025 - Rentrée Effectifs	2026 - Rentrée Effectifs
Total		**14**	**13**
Seconde Pro NJPF	Non		
Bac Pro Aménagements paysagers 1/2	Oui	2	1
Bac Pro Aménagements paysagers 2/2	Oui	3	3
Seconde Pro Productions PH	Non		
Bac pro Conduite de Prod horticoles 1/2	Oui	5	4
Bac pro Conduite de Prod horticoles 2/2	Oui	3	4
Seconde Pro Conseil Vente CV	Non		
Bac Pro Conseil-Vente 1/2	Oui	1	0
Bac Pro Conseil-Vente 2/2	Oui	0	1

La modalité d'inclusion d'apprentis dans le cadre de parcours de formation conduits en voie scolaire permet d'attirer de nouveaux candidats et de proposer un parcours diversifié aux apprenants inscrits sur le Campus Montravel. Mme CLEMENT assure une coordination de ce dispositif avec efficacité et dans une relation partagée entre les acteurs de la voie scolaire et ceux de la formation par apprentissage. On constate que ces effectifs consolident les filières Production et commerce.

Les équipes éducatives conduisent un travail de structuration sur la conduite des formations mixées.

3.1.2 Évolution des régimes scolaires



L'analyse des régimes scolaires fait apparaître une évolution notable dans les choix d'hébergement et de restauration des élèves entre les rentrées 2025-2026 et 2026-2027.

Le nombre de demi-pensionnaires diminue légèrement, passant de 99 à 92 élèves, soit une baisse de 7 %.
Cette évolution intervient dans un contexte de progression globale des effectifs de l'établissement et s'accompagne d'une modification de la répartition des régimes scolaires.

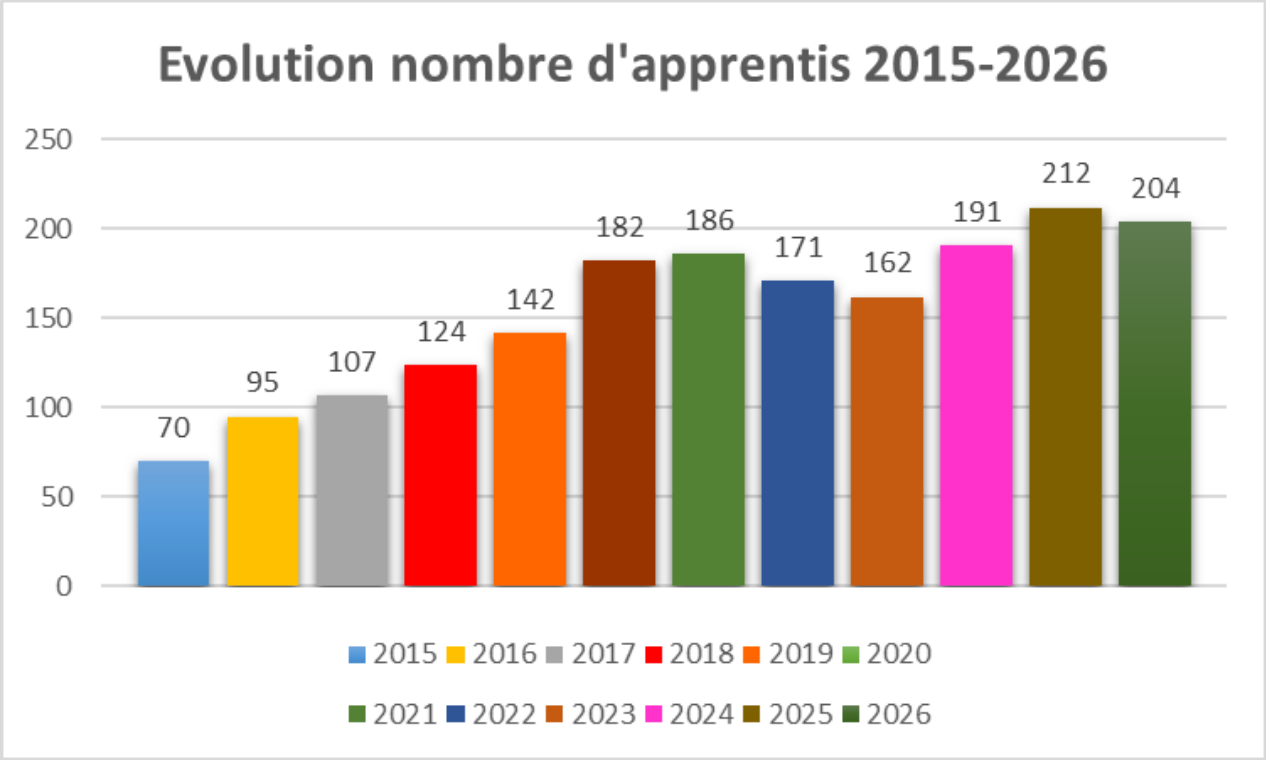
À l'inverse, l'internat connaît une progression particulièrement significative, avec 61 internes contre 40 l'année précédente, soit une augmentation de 52,5 %.

Cette évolution témoigne d'un recours plus important à l'hébergement proposé par l'établissement et constitue un indicateur positif de son attractivité auprès des élèves résidant potentiellement plus loin du site de formation.

Le nombre d'externes progresse également fortement, passant de 21 à 36 élèves, soit une hausse de 71,4 %.

Ainsi, la progression globale des effectifs s'accompagne d'une évolution de la répartition des régimes scolaires, marquée par une augmentation de la part des internes et des externes au détriment relatif de la demi-pension.

3.2 EFFECTIFS – VOIE DE L'APPRENTISSAGE



La hausse des effectifs d'apprentis enregistrée depuis la rentrée 2024 marque légèrement le pas en cette rentrée 2026 : - 3,7 % par rapport à la rentrée 2025.

A l'échelle nationale, l'enseignement agricole connaît une progression des effectifs (d'élèves et étudiants, de la classe de 4e aux diplômes d'ingénieur agronome, vétérinaire et paysagiste) de +7 % en cinq ans.

Une analyse plus fine des effectifs de l'OFA de Montravel permet de mettre en lumière les points suivants :

- La filière aménagements paysagers reste « la colonne vertébrale » de l'OFA regroupant 69% des effectifs.

Toutefois, le recrutement note, par rapport à l'année dernière, un fléchissement notamment sur le CAPA JP (-36%) et le BTS AP (-26%) malgré un nombre de prospects conséquents. Le BP AP constate la même dynamique mais moins marquée (-14%) dans un contexte d'ouverture de cette même formation au sein de l'EPL de Roanne Chervé distant de 60km. Le CS CP connait quant à lui un bond de ses effectifs (+133%) et confirme l'alternance de ce parcours (une année avec un faible effectif, l'année N+1 avec le double).

- La filière horticole reste stable avec 14% des effectifs (28 apprentis dont 8 Bac Pro). Le BTS MVAOE confirme lui aussi une certaine « alternance » en termes d'effectifs.

- La filière fleuriste/vente en jardinerie représente quant à elle 17% de l'effectif total (35 apprentis). Le CAP en 1 an observe la hausse la plus notable de la filière doublant de 6 à 12 apprenants. Le CAP 1ère année confirme une certaine « alternance » en termes d'effectifs et le BP 1ère année enregistre une baisse constante depuis 2023/2024.

- Les effectifs des 3 Bac Pro en apprentissage, mixés avec la voie scolaire, se maintiennent par rapport à la rentrée 2025 : 13 à la rentrée 2026 (soit 6% de l'effectif total de l'OFA).

Au 01/10	Effectif 2022-2023	Effectif 2023-2024	Effectif 2024-2025	Effectif 2025-2026	Effectif 2026-2027	Evolution
CAPA JP1	19	18	19	22	14	- 36%
CAPA JP2	14	18	18	17	21	- 4%*
CAPA MA1	5	3	4			
CAPA MA2	3	2	3	1		
CAPA JP/EER1	9	12	12	10	11	+ 10%
CAPA JP/EER2	13	10	13	13	12	+ 20%*
CAP Fleuriste 1	6	11	4	8	3	- 36%
CAP Fleuriste 2	10	7	9	4	9	+ 12%*
CAP Fleuriste 1 an	6	6	6	6	12	+ 100%
BP Fleuriste 1	10	10	7	7	4	- 33%
BP Fleuriste 2	8	7	10	6	6	- 14%*
BP AP1	20	11	19	22	19	- 14%
BP AP2	14	16	10	17	12	- 45%*
CS Constructions paysagères		7	13	6	14	+ 133%
CS Conduite de Productions Maraichères		1	0			
1ere Bac Pro CPH	3	0	1	4	4	0%
2ème Bac Pro CPH	6	2	0	3	4	0%*
1ère Bac Pro Vente	1	0	0	1	0	- 100%
2ème Bac Pro Vente		1	0	0	1	0%*
1ère Bac Pro AP				2	1	- 50%
2ème Bac Pro AP			2	3	3	+ 50%*
APGVD						
BTSa PH/MV 1	9	6	15	9	13	+ 44%
BTSa PH/MV 2	15	7	5	13	7	- 22%*
BTSa AP 1			21	23	17	- 26%
BTSa AP 2				15	17	- 26%*
TOTAL	**171**	**162**	**191**	**212**	**204**	

* par rapport à l'effectif de 1ère année de l'année scolaire précédente

A l'échelle du réseau régional des établissements d'enseignement agricole public, l'OFA de Montravel se positionne en terme d'effectifs en apprentissage à la 6ème place sur 29 établissements. Cela confirme le poids non négligeable de notre OFA au niveau de la région Auvergne-Rhône-Alpes ainsi que sa montée en puissance au fil des années.

Ces situations ont débouché sur :

- ➔ 29 arrêts de formation (62%) dont 6 avec réorientation (3 vers le lycée) ;
- ➔ 18 poursuites de la formation (38%) : ASP/passerelle puis nouveau contrat.

Ces éléments amènent au bilan suivant :

- ➔ Rentrée 2025 : 212 apprentis
- ➔ Fin année scolaire 2026 : 188 apprentis

Soit un solde (entre les départs et les arrivées) de - 24 apprentis en cours d'année = **- 11%**

La rupture du contrat et éventuellement l'arrêt de la formation peuvent résulter de divers facteurs :

- Difficultés relationnelles avec le patron/avec l'entreprise ;
- Mauvaise orientation professionnelle ;
- Manque de motivation/de travail ;
- Difficultés scolaires ;
- Échec dans les épreuves (note éliminatoire en BTS) ;
- Problèmes personnels ;
- Absences/retards répétés ;
- Changement de site de formation sur le même diplôme ;
- Réorientation sur un autre diplôme/autre filière ;
- Changement de voie d'enseignement (arrêt de l'apprentissage) ;
- Déménagement ;
- Phobie scolaire ;
- Santé mentale ;
- …



➔ 18 ruptures sur la période de septembre à décembre inclus soit 38%.

➔ Sur la période estivale, des contrats sont rompus suite à l'obtention du diplôme et/ou l'embauche dans une entreprise.



➔ 70% d'infra -bac



Ces constats et éléments ont invités l'équipe du CFPPA/OFA à s'interroger collectivement sur notre capacité à accompagner chaque apprenant, et par quels moyens, jusqu'à la réussite de son projet de formation.

Ainsi, le séminaire d'équipe du 21 octobre 2026 a développé comme thématique la sécurisation du parcours des apprenants.

En introduction du séminaire, les grands enjeux de cette sécurisation furent partagés :

❶ Sur le plan pédagogique

Une absence de rupture favorise la continuité des apprentissages, la cohésion des groupes et la progression vers les diplômes ou certifications.

Chaque rupture peut interrompre un parcours de formation et fragiliser la dynamique du groupe. La prévenir, c'est donner davantage de chances à chacun de réussir.

❷ Sur le plan humain

Les départs ont également des conséquences sur les formateurs, les équipes administratives et les familles.

La fidélisation des apprenants est une responsabilité collective, qui repose autant sur la qualité de l'accueil que sur les pratiques pédagogiques, le climat éducatif et la réactivité face aux difficultés.

❸ Sur le plan social

Un centre de formation constitue un lieu d'intégration, de socialisation et d'émancipation.

Sécuriser les effectifs, c'est aussi sécuriser des parcours de qualification et d'insertion, notamment pour les publics qui disposent de moins de ressources pour rebondir.

❹ Sur le plan territorial et des filières

Un CFPPA/OFA contribue au renouvellement des compétences, à la vitalité des filières, à la transmission des savoir-faire et ainsi à former les professionnels de demain.

Un apprenant qui mène sa formation à terme représente une compétence supplémentaire pour une filière et un territoire qui ont besoin de renouveler ou densifier leurs actifs.

❺ Sur le plan financier

Les effectifs contribuent directement aux ressources et à préserver l'équilibre budgétaire du centre.

Les dépenses fixes ne diminuent pas lorsqu'un apprenant quitte le centre alors que les recettes, elles, baissent.

Le séminaire s'est poursuivi par groupe avec des études de cas que notre établissement a connu au cours de l'année scolaire 2025/2026. Pour chaque cas, les groupes devaient répondre aux questionnements suivants :

Qui est concerné ? Que faire concrètement ? Quels outils mobiliser ou créer ? Quelles pistes pour aller plus loin ? Avec comme objectif : alimenter un plan d'actions pour lutter contre les ruptures de contrat et le décrochage.

Les 6 cas étudiés :

- Un apprenant présente des signes de mal-être.
- Mauvaise relation apprenant/entreprise du point de vue de l'apprenant
- Une entreprise veut rompre le contrat avec l'apprenant car il ne serait pas au niveau, pas motivé, manque d'autonomie
- Un apprenti rencontre des difficultés à s'adapter au fonctionnement de l'apprentissage. Il a du mal à trouver son rythme entre les cours au CFA et le travail en entreprise.
- Un apprenant se rend compte que sa filière/sa formation ne lui convient pas
- Un apprenant accumule les mauvaises notes, perd confiance en lui et se démotive progressivement.

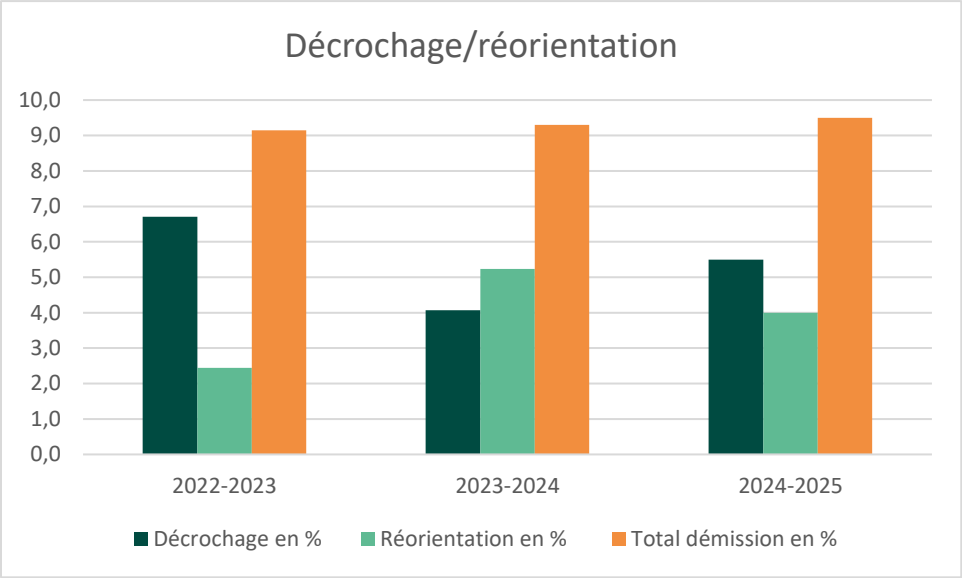
L'étude de ces cas a fait émergé un grand nombre d'idées et d'actions à mettre possiblement en place. Liste non exhaustive :

- Formation pour les formateurs et coordos sur la santé mentale
- Espaces d'échanges entre l'équipe pédagogique et le chargé de vie de centre
- Identifier une personne soutien sur le campus : infirmière ? psychologue scolaire ?
- Sensibiliser les apprenants à la santé mentale : journée Campus, intégration
- Protocole d'urgence sur les situations de santé mentale
- COHS pour les apprenants et/ou cellule de veille pour les apprentis/stagiaires
- Boite aux lettres pour déposer un mot afin de s'exprimer sur son mal-être ou celui d'une autre personne.
- Temps d'accueil des maitres d'apprentissage (MA) afin de partager les rôles de chacun
- Réunion de rentrée le premier jour à destination des 1ère années où seraient invités maitres d'apprentissage, apprentis, parents, coordo et l'équipe de direction
- Temps d'accueil après les périodes en entreprise (pratique à généraliser)
- Rencontre/visite supplémentaire avec le MA quand le besoin le nécessite
- Faire intervenir les MA dans la formation
- Entretien entre les 3 partis en terrain neutre
- Rappeler au patron la position de l'apprenti au sein de l'entreprise
- Revoir le recrutement pour déceler plus en amont les difficultés notamment lors des JPO
- Stage d'observation en amont de la signature d'un contrat sur la période juillet/août
- Tutorage d'un nouvel apprenti par un apprenti plus avancé dans le cursus, parrainage
- Mixer les groupes (CAP avec BP, ou Bac Pro avec BTS par exemple) en travaux pratiques
- Soutien scolaire adapté
- Formation des MA sur les difficultés de l'apprenant
- Formation des MA sur les troubles de l'apprentissage
- Formation des recruteurs/coordo (ceux qui remplissent les fiches contact)
- Faire intervenir les patrons en début de formation pour expliquer
- Adapter les devoirs à la maison lorsqu'il y a une forte activité
- Faire passer le diplôme en VAE
- Stage découverte dans une autre filière, immersion dans les cours/TP des autres filières du Campus
- Lors des JPO, entretien avec le candidat sans les parents
- Proposer des stages dans d'autres métiers
- Mettre en place un référent décrochage
- Contacter le professeur principal du collège ou lycée d'où provient l'apprenant
- Vidéos du métier + simulation au casque VR
- Mobiliser les moyens financiers pour du dédoublement, du matériel, AVS, référent H+
- Soutien scolaire en cours et/ou à l'internat

Un exemple d'action mise en œuvre ces derniers mois afin de contribuer à la sécurisation du parcours des apprenants : un guide à destination des maitres d'apprentissage a été élaboré par les équipes de Montravel dans lequel on retrouve les points clés de l'apprentissage : le rôle de l'employeur, le rôle du maître d'apprentissage, les aides pour l'employeur, le contrat d'apprentissage, la rémunération, le temps de travail, les congés payé, la rupture de contrat, le suivi de l'apprenti, la santé et la sécurité au travail, travaux réglementés et interdits, les équipements de Protection Individuelle, l'accident de travail, la visite d'information et de prévention.

3.2.1 Décrochage/réorientation

Evolution sur 3 ans des démissions.



	Décrochage	Réorientation	Total démissions
2022-2023	11	4	15
2023-2024	7	9	16
2024-2025	11	8	19
2025-2026			
2026-2027			

L'arrêt de la formation peut résulter de divers facteurs : difficultés relationnelles avec le patron, rupture du contrat, mauvaise orientation professionnelle, manque de motivation, ou encore échecs dans les épreuves. Certaines situations sont compliquées par des problèmes personnels ou des absences répétées suite à des difficultés de vie. En réponse, des actions ont été mises en place, comme l'accompagnement à la recherche d'une nouvelle entreprise, des échanges avec les éducateurs ou les familles, ainsi que des réorientations vers d'autres formations ou dispositifs, tels que l'ASP ou la mission locale. Certains ont décidé de se réorienter totalement vers d'autres métiers après des stages ou une réflexion approfondie.

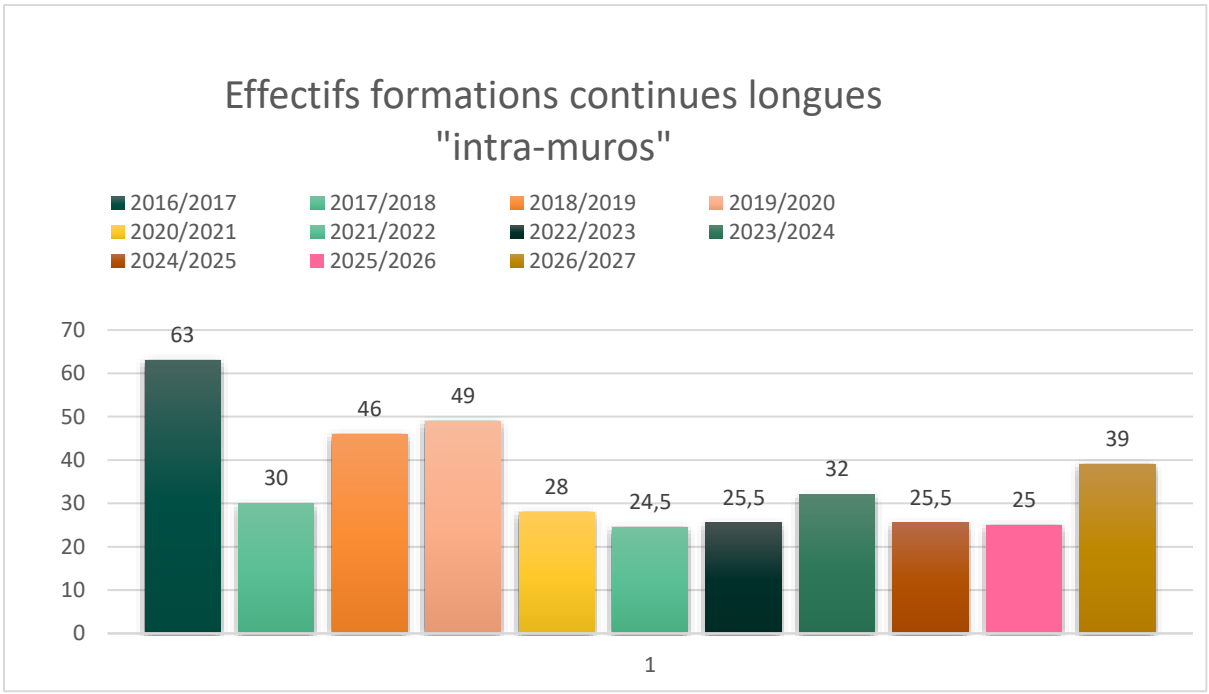
3.1 EFFECTIFS – VOIE DE LA FORMATION CONTINUE

3.1.1 Formation continue longue « intra-muros » + « extra-muros »

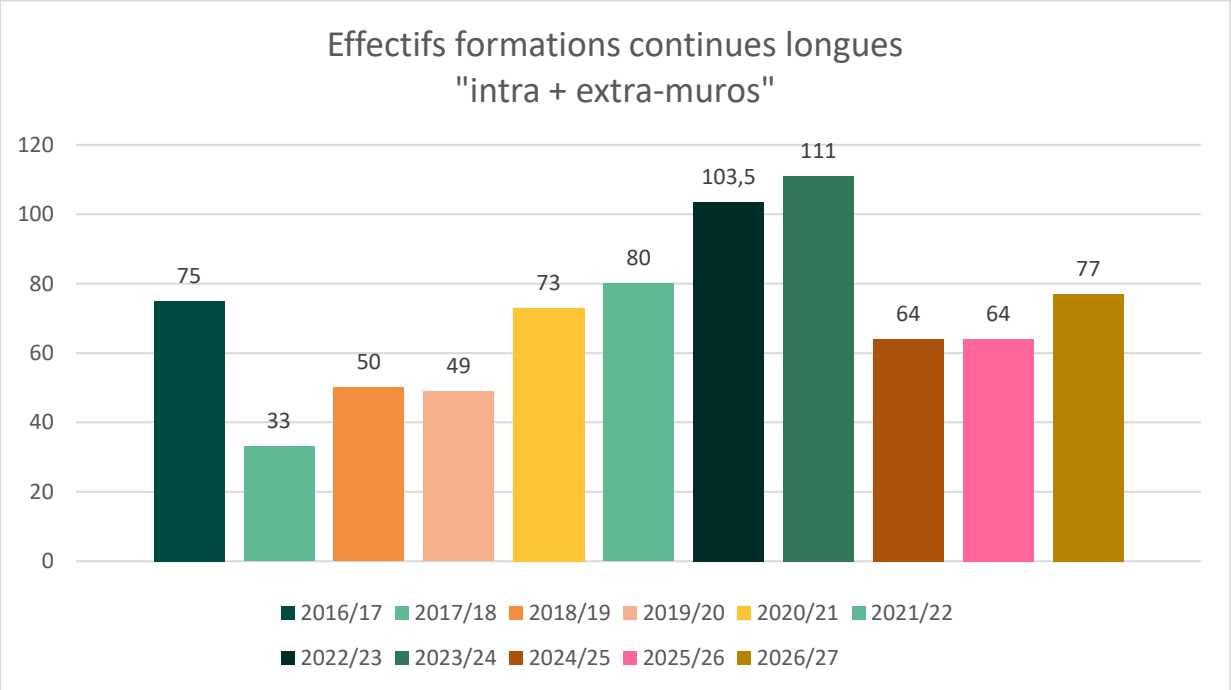
3.1.2 Effectifs - formation continue longue

	Effectif 2022/ 2023	Effectif 2023/ 2024	Effectif 2024/ 2025	Effectif 2025/ 2026	Effectif 2026/ 2027
CAPa JP	9	10 (8 FT)	14,5 (10 FT)	7 (0 FT)	11 (11 FT)
CAPa MA	10,5	10	6	9	11
CAP FLEURISTE	6	0	5 hybride	3 hybride	9 hybride*
AP GVD	0	7 (7 FT)	0	0	0
CS CPM		5	0		
BP RP LFFP				6	8 (4 Région)
TOTAL	**25,5**	**32**	**25,5**	**25**	**39**

* dont un dossier Transition Pro accepté avec cofinancement de l'OPCO EP.



	2022/ 2023	2023/ 2024	2024/ 2025	2025/ 2026	2026/ 2027
Stagiaires Formations Longues	103,5	111 *Capa MA : 10* *Capa JP : 10* *CAP fleuriste FOAD : 44* *CS CPM : 5* *MALT Femme : 15* *MALT Homme : 20* *APGVD : 7*	64 *CAPa MA : 6* *CAPa JP : 14,5* *CAP fleuriste FOAD : 3* *CAP fleuriste hybride : 5* *CS CPM : 0* *MALT Femme : 14* *MALT Homme : 21* *APGVD : 0*	64 *CAPa MA : 9* *CAPa JP : 7* *CAP fleuriste FOAD : 4* *CAP fleuriste hybride : 3* *BP RP LFFP : 6* *MALT Femme : 15* *MALT Homme : 20* *APGVD : 0*	77 *CAPa MA :11* *CAPa JP : 11* *CAP fleuriste hybride : 9* *BP RP LFFP : 8* *MALT Femme : 14* *MALT Homme : 14* *APGVD : 0* *Fermes et Coll' : 10*



3.1.3 Formations courtes

	2021/ 2022	2022/ 2023	2023/2024	2024/2025	2025/2026
Stagiaires Formations Courtes	**760**	**799**	**694**	**732*** *Dont Certiphyto: 592 (présentiel, distanciel et test mélangés) Certibiocide : 72 CNFPT = 64 Messidor = 12*	**689*** *Dont Certiphyto: 521 (présentiel, distanciel et test mélangés) Certibiocide : 69 CNFPT = 77 Autres = 22 (ESAT du Gier, Au carré vert, Messidor)*

* les effectifs des cours d'art floral destinés aux particuliers ne sont pas comptabilisés. A titre d'information, 169 places ont été vendues (37€/cours/inscrit) sur 18 ateliers sur l'année scolaire 2025/2026. 20 nouveaux ateliers seront proposés au cours de cette année scolaire 2026/2027.

3.1.4 Formations qualifiantes

Actualités

La newsletter de France Travail du 28 septembre 2026 concernant l'AFC (Action de Formation Conventionnée) partageait les éléments suivants :

« Le paysage de la formation professionnelle évolue, et avec lui, les choix politiques de financement de nos dispositifs. Nous souhaitons partager avec vous quelques points de vigilance pour l'horizon 2027.

Le ministère du Travail a annoncé la fin des Pactes Régionaux d'Investissement dans les Compétences (PRIC) pour l'échéance 2027. Cette transition marque la fin d'un cycle.

En Auvergne-Rhône-Alpes, France Travail est reconnu comme un acteur majeur de l'achat de formation. Notre enjeu est de préserver nos leviers d'action. Notre objectif est donc de pouvoir continuer à mobiliser nos dispositifs de formation. Pour cela nous restons, entre autre, en attente d'une décision concernant la reconduction de nos marchés AFC pour 2027. »

Le 15 octobre 2026, nous recevions le mail suivant du directeur régional de France Travail :

« Madame, Monsieur,

Depuis 3 années vous déployez avec qualité les formations dans le cadre Marché AFC 2024-2026.
Je vous informe aujourd'hui qu'il a été décidé de ne pas procéder à la reconduction du lot dont vous êtes mandataire. Cette décision correspond à des orientations prioritaires que nous prenons pour l'année à venir.

Cette décision ne remet aucunement en cause la pertinence de vos interventions.

Je reste bien entendu, ainsi que Marina VERBAERE responsable du service formation, à votre disposition pour répondre à vos questions.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Michel SWIETON Directeur régional »

3.1.5 Marché AFC (Action de Formation Conventionnée) France Travail région AURA au bénéfice des personnes à la recherche d'un emploi

Sur ce marché renouvelé en novembre 2024, le CFPPA Montravel est positionné en tant que co-traitant sur 2 lots :

- Lot 53 : Production Agricole intégrant notamment le CAPa Jardinier Paysagiste
  (attributaire : groupement de CFPPA avec comme mandataire l'EPL du Valentin)

- Lot 62 : Transition Ecologique intégrant une action en lien avec le titre APGVD
  (attributaire groupement d'organismes de formation, dont le CFPPA de Montravel, avec comme mandataire REN Formation)

Ce marché reste soumis à la transmission de la part de l'acheteur de Bons de Réservation de Session (BRS) à destination des mandataires/co-traitants.

➔ **LOT 53 :**

Un Bon de Réservation de Session a été transmis par France Travail au mandataire le 15 juin 2026 à destination du CFPPA de Montravel pour 12 places sur le CAPA JP. 3 informations collectives ont ainsi été menées début septembre permettant de recruter 12 stagiaires demandeurs d'emploi. Le jour du démarrage de la formation (28 septembre 2026), un candidat retenu a prévenu qu'il abandonnait.

➔ **LOT 62 :**

A ce jour, un seul BRS a été émis, l'année dernière, concernant l'APGVD et ce pour le département du Rhône (REN dispensera la formation).

- **Marché Région « Former pour l'emploi 2026-2030 »**

La seconde vague du marché Région Former Pour l'Emploi 2026-2030 avait été publiée le 13 juin 2025. Une réponse du collectif des EPL/CFPPA d'AURA (Natur'Académie) avait été déposé en juillet 2025 pour les lots suivants :

- ➔ Lot 071 intégrant le Brevet Professionnel Responsable de Productions Légumières Fruitières Florales et de Pépinières ;
- ➔ Lot 075 intégrant notamment le CAPa Métiers de l'Agriculture.

Une notification d'attribution a été réceptionnée par les mandataires le 20 mars 2026.

Sur le lot 071, au gré du bon de commande et des places supplémentaires, 5 places au total ont été attribuées au CFPPA de Montravel. 4 ont été consommées, la 5ème ayant été remise dans le « pot commun » du groupement en l'absence d'un 5ème candidat.

Sur le lot 075, pas de bon de commande pour le CAPa Métiers de l'Agriculture.

Pour rappel, le marché est reconductible 3 fois pour une durée de 12 mois. Ainsi la durée maximale du contrat est de 48 mois.

4 MOYENS & APPROCHE FINANCIERE

Il convient de présenter le niveau de l'exécution budgétaire est d'adapter, si besoin, la décision notificative n°3 – budget 2026. Le budget prévisionnel 2027 est présenté également.

La structure financière du centre constitutif – 01-Lycée poursuit le redressement vers un équilibre. La gestion prudente des charges et une progression forte (et continue) des effectifs semblent être des éléments d'explication.

4.1 MOYENS & FONCTIONNEMENT – VOIE SCOLAIRE

4.1.1 La Dotation Globale Horaire (DGH) - Moyens

Année	Financement MASAF DGH - Total	*Dont Heures complémentaires*	*Dont Volume des échanges CFPPA / Lycée*	Financement apprentissage
2020	**12 387**	97	738	
2021	**12 353**	142	721	
2022	**12 664**	850	1 129	
2023	**13 310**	1 267	1 048	
2024	**13 060**	897	309	155
2025	**13 851**	2 054	310	0
2026	**14 400**	2 434	370	0

La Dotation Globale Horaire a progressé de 4,0% entre la rentrée 2025 et 2026 (soit 549 heures).

Les échanges entre le CFPPA et le lycée sont équilibrés en unité (heures d'enseignement, le solde des échanges est égal à zéro). Le volume échangé est en progression (+60 heures soit 19,4%). Les échanges de services contribuent à développer une dynamique dépassant les voies de formation et sont nécessaire pour ne pas présenter de sous service sur certaines chaires (Economie notamment). Les échanges représentent 2,6% de la dotation Globale Horaire (2,2% pour l'année 25-26). On notera, l'intégration de mise à disposition de personnels en poste sur le Campus AGRONOVA (Classe 2de CV).

La voie de l'apprentissage contribuera au financement au parcours de formation.

4.1.2 PACTE Enseignants & CPE – Année 26-27

Annoncé par le président de la République le 20 avril 2023, le "Pacte enseignant" a été mis en œuvre à compter de la rentrée scolaire 2023-2024. Cette mesure vise à revaloriser la rémunération de l'ensemble des professeurs et conseillers principaux d'éducation (CPE) de l'enseignement technique agricole avec une augmentation de certaines indemnités (indemnité de suivi et d'orientation des élèves et primes d'attractivité) et une fluidification du déroulement de leur carrière. La rentrée 2026 a été organisée avec des informations quelques fois contradictoires (suppression du Pack ?).

La DGER a alloué, à chaque établissement, un nombre de briques en forte diminution soit moins 59% par rapport à la dotation de la rentrée 2025.

La dotation pour l'année 2026-2027, pour le Campus Montravel, est de 27 briques.

La répartition est la suivante :

	Nbre de briques	Mission 1 "Remplacement de courte durée"	Mission 2 "Participation à l'orientation	Mission 3 "Appui à la prise en charge d'élèves à BEP	Mission 4 "Suivi des élèves en difficultés"	Mission 5 "Accompagnement initiatives péda	Mission 6 "Accompagnement des transitions	Mission 7 "Suivi intensifié des élèves en difficulté"	Mission 8 "Relation école-entreprise"	Mission 9 "Accompagnement de l'avenir professionnel"
Affectation 25-26	53	7	3,5	2,5	5	7,5	3,5	1	3	2
Affectation 26	**27**	**3**	**6**	**2,5**	**0,5**	**8,5**	**1**	**0**	**4**	**1,5**

4.1.3 Individualisation des parcours de formation

L'individualisation (initiatives d'appui personnalisé) visent à la mise en œuvre d'actions qui nécessite un accompagnement individuel et personnalisé de l'élève dans le cadre de :

• la consolidation de compétences méthodologiques (lecture de consignes, gestion de la trace écrite, organisation du travail, autonomie, appropriation de l'outil documentaire, par exemple),

• la consolidation de compétences civiques, sociales (ambition scolaire, citoyenneté, vie en société, respect d'autrui, par exemple).

Le dispositif des initiatives d'appui personnalisé peut également être mobilisé pour les élèves en situation de décrochage ou ayant accumulé des lacunes importantes dans leurs apprentissages.

L'établissement a déposé une demande de financement le 17 juillet 2026 auprès du SRFD.

1. Axe n°1 - La conduite de la formation CAP Métiers de l'agriculture est caractérisée par une forte diversité des publics accueillis. Plusieurs élèves disposent d'un emploi du temps adapté. Le parcours de formation est, certaines fois, établi sur une durée de 3 ans. L'équipe pédagogique a identifié des compétences nécessaires à la pratique du métier d'ouvrier horticole. Il a été convenu d'agir sur l'obtention de ces compétences de manière déterminée et persistante. La fiche d'activité (élément de restitution du stage en entreprise) a été identifiée comme un support pertinent pour placer la démarche d'appui personnalisé et organiser des accompagnements individuels. Des accueils individualisés ont été mis en place le lundi matin, en fin de journée (après les enseignements) et le mercredi après-midi.
2. Axe n°2 - Constat : Les apprenants mobilisent peu les espaces de communication numérique. Certains apprenants sont écartés du circuit d'information. L'accès à l'information renforce l'autonomie des élèves. Le numérique donne l'occasion aux élèves de mettre en place des collaborations. L'ambition est que les élèves deviennent maîtres de leurs apprentissages et se sentent, de fait, plus concernés. Ils s'investissent plus facilement dans la formation. L'identification des élèves ne mobilisant pas le circuit d'information a permis de procéder par prescription pour conduire des accompagnements individualisés.
3. Axe n°3 - Un axe majeur du projet d'établissement apparait sur une politique SST ambitieuse. La conduite des matériels est diagnostiquée comme un risque sur les métiers préparés et dans les pratiques pédagogiques mise en place. Les équipes pédagogiques ont décidés d'engager une formation pour tous les apprenants sur l'Attestation de Conduite en sécurité (ACES). Dans une démarche individualisée, chaque élève est positionné sur ces capacités. Une période de formation individualisé permet de préparer une épreuve de conduite (théorique et pratique). L'évaluation est mise en place avec la mobilisation d'un professeur autre que celui ayant accompagné le parcours de formation individualisé

L'établissement a été retenu par l'autorité académique pour un financement **de 105 Heures Supplémentaires Exceptionnelles (HSE).**

Ce dispositif devra faire l'objet d'un bilan écrit et détaillé à transmettre à l'autorité académique au 15 juin 2026.

4.1.4 Enseigner à produire autrement – Version n°3

Le ministère de l'Agriculture a lancé la troisième version du plan « Enseigner à produire autrement » (EPA3), couvrant la période 2026-2030. Ce plan s'inscrit dans la continuité des plans EPA1 (2014-2018) et EPA2 (2020-2024), qui ont placé l'enseignement agricole au cœur des transitions agro écologiques, environnementales et climatiques.

EPA3 vise à poursuivre et amplifier la mobilisation de l'enseignement agricole autour de six actions prioritaires : l'intégration des transitions dans les projets d'établissement, la constitution d'un réseau d'exploitations agricoles et d'ateliers technologiques, la participation à un projet d'innovation et à un challenge national, la conduite d'une action de communication, et la contribution au plan stratégique régional.

Dès l'année scolaire 2026-2027, chaque établissement sera donc invité à inscrire ces actions dans ses priorités, en mobilisant l'ensemble de la communauté éducative, les exploitations et les partenaires du territoire.

Le dispositif repose en partie sur les « projets de développement » (ancien tiers-temps), dont l'enveloppe nationale a été portée à environ 800 000 euros en 2026, ainsi que sur des financements complémentaires (CASDAR, réseaux mixtes technologiques, instituts techniques).

Le référent EPA de l'établissement est Mme MBINA Prisca. La dotation octroyée est de 41 heures.

La feuille de route est en cours de rédaction. Le document de travail est en annexe.



Photo 3: Enseigner à Produire Autrement (EPA3)

4.3 APPROCHE FINANCIERE

4.3.1 Décision modificative n°3

4.3.1.1 Décision modificative n°3 – Centre 01 Lycée

L'exécution budgétaire. Dépenses exécutées à 54,5 % et **recettes à 47,5 %** à deux mois de la clôture : le rythme d'exécution est en retrait. Une partie s'explique par les comptes 68/78 (amortissements/reprises, soldés en fin d'exercice) et le versement au fonds commun d'hébergement, mais il subsiste un risque de reports massifs et de mandats tardifs.

La décision modificative n°3 permet d'ajuster les prévisions budgétaires. Concernant le centre 01-Lycée, il est présenté une DM3 excédentaire de 27 K€ avec principalement un ajustement des charges. La gestion prudente est constatée.

4.3.1.2 Décision modificative n°3 – Centre 03 CFPPA

- Section de fonctionnement

L'exercice 2026 (Budget + DM 1-2-3) conduirait à un résultat de fonctionnement déficitaire.

Côté charges (comptes en 6), les 3 DM amèneraient à +43 000€ par rapport au BP 2026 notamment en raison de l'incertitude concernant le gaz (+20 000€ par rapport au BP).

Côtés produits, les recettes issues des contrats d'apprentissage devraient être proches des prévisions du BP. Toutefois, l'activité formation continue n'atteindra pas les ambitions fixées il y un an, aussi bien sur les formations courtes que sur les formations longues avec notamment l'impact de l'annonce en juillet 2026 de la suppression d'une session à la Maison d'Arrêt de la Talaudière. Ce constat impose de réduire significativement les prévisions de produits.

4.3.2 Budget prévisionnel 2027

4.3.2.1 Budget Prévisionnel / Exercice 2027 – Centre 01 Lycée

La croissance des charges est contenue (env + 1,3%). Les achats sont principalement influencés par la hausse de l'alimentation (135 K€ en 2027). Ce prévisionnel prend en compte un développement de la fréquentation du restaurant scolaire.

Les recettes se dégradent notamment par une diminution de la Dotation Globale de Fonction (Conseil régionale Auvergne-Rhône-Alpes) de 4% (-11,6% par rapport à n-2). La situation est inexpliquée, il sera pris attache auprès des services du conseil régional. Concernant les recettes incertaines, la prudence est choisie (taxe d'apprentissage).

Les investissements sont dynamiques mais partiellement couverts par des subventions. Dépenses d'équipement : 47 500 € (abris vélos, mobilier internat, informatique, matériel de paysagement). Les recettes d'investissement sont prévus 23 K€ de subvention Région contre 50 K€ en 2026, soit un résultat d'investissement de -24,5 K€.

4.3.2.2 Budget Prévisionnel / Exercice 2027 – Centre 03 CFPPA

- Section de fonctionnement

L'exercice 2026 (Budget + DM 1-2-3) conduirait à un résultat de fonctionnement de - 216 300€.

Côté charges (comptes en 6), les 3 DM amèneraient à +43 000€ par rapport au BP 2026 notamment en raison de l'incertitude concernant le gaz (+20 000€ par rapport au BP).

Côtés produits, les recettes issues des contrats d'apprentissage devraient être proches des prévisions du BP. Toutefois, l'activité formation continue n'atteindra pas les ambitions fixées il y un an, aussi bien sur les formations courtes que sur les formations longues avec notamment l'impact de l'annonce en juillet 2026 de la suppression d'une session à la Maison d'Arrêt de la Talaudière. Ce constat impose de réduire significativement les prévisions de produits.

4.3.3 Immobilier & investissement

4.3.3.1 Bâtiment Aménagements paysagers

4.3.3.2 Bâtiment n°2 - extension

5 LES PROJETS PEDAGOGIQUES ET EDUCATIFS – ANNEE 2026-2027.

Des réalisations ont été constatées sur cette première partie de l'année scolaire.

5.1.1 Festival des Espaces vert – Partenariat Nhoods :

Animation assurée par les apprenants sur une semaine du 12 au 26 octobre 2026.

Tout au long de la semaine : Mise en place d'aménagements paysagers par les élèves de 1ère Bac Pro Aménagements Paysagers.

Un bilan sera établi par les participants. Cette action a reçu des retours très positifs des partenaires.

5.1.2 Stage collectif Education à la santé et au développement durable (ESDD) des Secondes

Rappel du cadre réglementaire :

Le stage collectif ESDD est proposé dans les filières professionnelles (Seconde Pro et cycle Première-Terminale) et la filière technologique (cycle première et terminale) ; il vise des objectifs communs, précisés dans les référentiels, à travers les deux thématiques développées :
- Induire une réflexion sur les conduites et les pratiques individuelles et collectives,
- Favoriser un comportement responsable dans la vie personnelle et professionnelle.

Le stage Co concerne les 3 classes de seconde et se déroulera sur 2 périodes avec 2 thèmes différents :

-**Novembre 2026** : Quel avenir pour nos déchets ?
Nature des déchets, leur production, leur stockage, leur recyclage, les solutions autres, leur valorisation, l'économie circulaire…

-**Mai 2027** : Santé physiologique et santé mentale
Les facteurs de risques du cancer, et travail sur les perturbateurs endocriniens, Santé mentale et CPS*****….

- *** Mars et Mai 2027** 4 séances sur la santé mentale et les CPS :
- **Intervention des animatrices de Promotion Santé Auvergne Rhône Alpes**

- Séance 1 : santé mentale et représentations (définition de la santé mentale et échanges autour des représentations, avec outils pédagogiques : cosmos mental et débat mouvant)
- Séance 2 : mes ressources et forces et mon lien avec les autres (renforcement de l'estime de soi et introduction de l'usage des réseaux sociaux, avec les cartes des forces)
- Séance 3 : esprit critique et usages des écrans (développer un regard critique sur l'usage des écrans, activité décode ton feed sur les réseaux sociaux + activité sur l'IA Où est Claude ? – Café IA)
- Séance 4 : création de supports de prévention des bons usages des écrans pour préserver la santé mentale

5.1.3 Stage collectif : Education à la santé et au développement durable Classes des CAPa

Une journée **« aidons la nature »** sur **le devenir des déchets** : 3 activités différentes sur la journée : Jeux sur le tri des déchets, la durée de vie des déchets, une animation sur le compost, et un temps pour nettoyer les abords du campus.

Alimentation saine et durable : Travail lors de la randonnée : Les besoins, les contraintes. La gestion des poubelles. Les Plantes comestibles. Le Budget.

Prévention santé : L'Hygiène. Le Sommeil.

5.1.4 Stage collectif Education à la santé et au développement durable (ESDD) des premières

Le stage Co se déroulera du 26 au 29 avril ; chaque classe réalisera des supports d'information et/ou de communication en lien avec leur fil rouge de l'année sur la HAIE.
Le fil rouge répond au projet Cap 'haie (projet national porté par la bergerie nationale et réseau haie-France afin de développer la pédagogie autour des haies), les élèves auront à concevoir et à réaliser la plantation d'une haie.
Des contacts avec des partenaires sont en cours.

5.1.5 Voyage scolaire avec nuitée

5.1.5.1 CAP Fleuriste : chef d'œuvre à Madère (Portugal)

Classes concernées : CAP Fleuriste 2ème année (x8) + CAP en 1 an (x13) + 2 formateurs techniques fleuriste.

OBJET DU VOYAGE : « Madère, du voyage à la fleuristerie : préparer, découvrir, transmettre ».

Du 22 au 26 juin 2027 soit 4 nuitées. Programme construit en collaboration avec l'agence AGRA, spécialisée dans les voyages d'études agricoles, les projets scolaires ou de mobilité à l'étranger.

Budget :

Classes	Budget	Part Campus montravel	Part . apprenants	Dons
CAP 1an & CAP2 Fleuriste	18 415,00	13 385,00	1 680,00	3 350,00

L'aide d'OPCO EP « mobilité de l'alternant » versée à l'organisme de formation à hauteur de 500€/apprenant par semaine sera mobilisée par 20 des apprentis et est intégrée au 13 385€ de la part du Campus Montravel.

Voyage à Madère, finalité du chef d'œuvre

« Madère, du voyage à la fleuristerie : préparer, découvrir, transmettre ».

Pour justifier le voyage des fleuristes sur l'Ile de Madère, nous avons souhaité en faire le fils conducteur de notre chef d'œuvre du CAP fleuriste.

Pour cela, nous souhaitons faire porter l'évaluation sur la préparation du voyage, l'investissement des apprenants dans les projets préparatoires et leur capacité à recueillir des informations pendant le séjour, plutôt que de dépendre d'une évaluation classique au retour immédiat.

Nous ambitionnons que ce projet soit valorisé aux JPO de 2028 et qu'un support de communication soit produit en amont.

Les journées portes ouvertes 2028, plusieurs mois après (lorsque les CAP seront en BP 1), deviennent alors un véritable temps de valorisation du projet : les apprentis pourront montrer aux familles, aux futurs apprentis et aux partenaires ce qu'ils ont préparé, découvert et appris lors du séjour.

Le chef d'œuvre sera construit en trois temps :

- Avant le départ : les apprenants préparent le voyage, réalisent des recherches, se répartissent des missions et produisent les outils qui serviront sur place.

- Pendant le séjour : ils recueillent les informations, les photos, les témoignages et les vidéos nécessaires à leurs productions.
- Aux portes ouvertes 2028 : ils restituent l'expérience à travers des supports visuels et audiovisuels, conçus pour être compris par des visiteurs qui ne connaissent pas le voyage.

5.1.5.2 BTS MV 2 : Randonne sportive au pays des sucs (Yssingeaux)

- Classe concernée : BTS MV 2 (x7) + 1 formateur EPS

OBJET DU VOYAGE : développement du module EPS – activité support randonnée sportive

Du 14 au 15 avril 2027 soit 1 nuitée (lieu d'hébergement : EPL d'Yssingeaux)

Budget :

Classes	Budget	Part Campus montravel	Part . apprenants	Dons
BTSA MVAOE 2	513,00	213,00	300,00	

PROJET PEDAGOGIQUE et EDUCATIF

Il s'agit de développer le contenu pédagogique du module EPS dans le cadre des heures obligatoires d'enseignement : 2 jours de randonnées sportives dans un environnement pertinent qui permettra un effort long et assez soutenu et de tenir les différents rôles sociaux attendus par le référentiel.

Exemples de rôles sociaux :

- Vérifier le rythme du groupe.

- Conseiller activement, encourager et proposer des solutions (ex. partage d'eau, aide à l'orientation).

- Jouer un rôle moteur (organisation des pauses, vérification de la sécurité).

- Prendre des initiatives (alerter sur un danger, donner des conseils techniques).

Ces 2 jours seront support d'une partie de l'évaluation du module EPS selon les grilles du référentiel officiel BTSA rénové.

5.1.5.3 Voyages scolaires – Bac Pro Aménagements Paysagers

Classes : Bac Pro Aménagements Paysagers – Classe terminale

Effectifs : 20 apprenants. - Encadrement : Mme THEVENOT Sandrine, XXX, AESH

Ce projet s'inscrit dans la lignée des enseignements portés par Mme THEVENOT, notamment en pluridisciplinarité, avec différents objectifs qui sont d'un côté, mêler culture, art et jardins, et de l'autre, accompagner les jeunes dans la recherche et la consolidation de leur identité professionnelle (B.3.2).

Pour la partie professionnelle, nous serons accueillis par l'entreprise « Les Jardins de Gally », représentée par Léo GOMEZ, ancien élève du Campus Montravel. Cette entreprise est composée de paysagistes, de jardiniers, de décorateurs, de fleuristes, de concepteurs, de pépiniéristes, d'apiculteurs... Ils accompagnent les professionnels dans leurs projets de nature : aménagement paysager, végétalisation intérieure, végétalisation évènementielle, … Il sera question de voir ce qui se fait à Paris, notamment pour des grandes marques et hôtels, et voir comment la végétalisation d'un espace prend une dimension tout-à-fait différente que ce qui peut être proposé en province. Ce sera l'occasion d'aborder notamment la question de la mobilité des jeunes, question abordée dans le référentiel du B.3.2

En arrière-plan de tout cela, ce voyage sera l'occasion de parler budget et ouverture culturelle, avec la prise de conscience que la Culture et la Capitale ne sont pas des espaces inabordables ; il suffit d'oser et chercher « les bons plans ».

Quelle valorisation et quelle évaluation seront proposées à l'issue de ce séjour ?

Les élèves seront invités durant le séjour à travailler « l'image », avec un objectif « reportage photo ». Ce travail pourra être non seulement valorisé dans le portfolio (CCF E.3.2, avril 2026) mais il donnera également lieu à un travail de restitution publique qui sera évalué et valorisé sur le bulletin du 2ème trimestre (+ valorisation Parcoursup).

5.1.5.4 Projet Erasmus

Le projet en bref

Réuni le campus Montravel, SERFENTA spécialiste de la Chantier, autour d'une technique consiste à tresser des branches





l'association polonaise vannerie et La Ferme en ancienne : le plessage, qui vivantes pour former une haie.

Des jeunes en formation aux métiers du végétal et leurs formateurs apprennent cette technique en Pologne. Ils la transmettent ensuite à leurs camarades, puis la mettent en œuvre lors d'un chantier participatif ouvert aux habitants du quartier de La Cotonne, à Saint-Étienne.

Programme Erasmus+, partenariat simplifié dans l'enseignement et la formation professionnels (KA210-VET)	**Durée** 15 mois, du 1er novembre 2026 au 31 janvier 2028	**Subvention de l'Union européenne** 60 000 €
Coordination La Ferme en Chantier, Saint-Étienne	**Partenaires** EPLEFPA Campus Montravel (Villars, France) Serfenta (Cieszyn, Pologne)	**Numéro du projet** 2026-1-FR01-KA210-VET-000460087

Pourquoi des haies vivantes ?



Les haies coupent le vent, retiennent l'eau, abritent la faune et la flore et enrichissent les sols : elles aident à faire face au dérèglement climatique. Pourtant, leur surface a fortement diminué en Europe au cours des cinquante dernières années.

Le plessage permet d'en créer de nouvelles avec des branches de saule (l'osier) qui reprennent racine, tout en valorisant des déchets de taille. C'est aussi une technique très esthétique, rarement utilisée dans l'espace public : une belle façon de faire entrer le design dans un quartier de Saint-Étienne, ville créative UNESCO de design.

Les grandes étapes

- Nov. 2026 – fév. 2027 : Préparation

  Le Campus Montravel sélectionne six jeunes « ambassadeurs RELIVE » en horticulture, paysage et fleuristerie. Les partenaires préparent le voyage.

- Mars 2027 : Formation en Pologne

  À Cieszyn, l'association Serfenta forme les ambassadeurs, leurs formateurs et l'équipe de La Ferme en Chantier à la vannerie traditionnelle polonaise, inscrite en 2025 au patrimoine culturel immatériel de l'UNESCO, et au plessage d'osier vivant.

- Avril – nov. 2027 : Transmission et conception

  De retour, les ambassadeurs partagent ce qu'ils ont appris avec leurs classes. Les élèves conçoivent un livret sur la création de haies plessées, deux panneaux pédagogiques et le plan d'aménagement de la zone à planter.

- Décembre 2027 : Formation et chantier participatif

  Une journée de formation sur les haies et les services qu'elles rendent à l'environnement, animée par le Campus Montravel avec Serfenta. Puis deux jours de chantier dans le parc urbain de La Cotonne : jeunes, adultes en formation et habitants plantent ensemble une haie d'osier plessé et un aménagement fleuri et comestible, avant l'inauguration.

- Janvier 2028 : Bilan et partage

  Finalisation du livret, diffusion des vidéos et partage des résultats sur la plateforme eu-ropéenne EPALE.

  Calendrier prévisionnel, susceptible d'évoluer.

Avec qui ?

- Des jeunes de 16 à 29 ans en formation aux métiers du végétal au Campus Montravel
- Leurs formateurs, qui enrichissent leurs pratiques pédagogiques
- Des adultes en reconversion professionnelle formés au Campus Montravel
- Les habitants du quartier de La Cotonne

Ce qui restera

- Une haie d'osier vivant plessée et environ 100 m² aménagés dans le parc urbain de La Cotonne

- Un livret en français et en anglais sur la conception de haies plessées
- Deux panneaux pédagogiques installés sur le site
- Des vidéos qui racontent l'aventure

Les partenaires

- La Ferme en Chantier : Coordinateur · Saint-Étienne

Association d'agriculture urbaine et d'activation sociale créée en 2016. Elle développe la ferme urbaine des Jardins Peyrard, dans le parc de La Cotonne (programme Quartiers Fertiles de l'ANRU), où aura lieu le chantier.

- EPLEFPA Campus Montravel : Partenaire · Villars, Loire

Établissement public de formation agricole aux métiers du végétal : horticulture, paysage, fleu-risterie, maraî-chage. Il forme à la conception et à la gestion durable des haies.

- Serfenta : Partenaire · Cieszyn, Pologne

Association qui transmet depuis près de vingt ans la vannerie traditionnelle polonaise et son application au saule vivant (clôtures, sculptures, constructions), en Pologne et à l'étranger.

5.2 PROJET DE L'ASSOCIATION SPORTIVE MONTRAVEL

L'Association Sportive : découvrir, se dépasser et partager

L'Association Sportive (AS) du lycée a pour ambition de proposer aux élèves une pratique sportive variée, accessible et adaptée à leurs envies. Elle constitue un espace privilégié pour découvrir de nouvelles activités, développer le goût de l'effort, apprendre à se confronter aux autres et partager des moments de convivialité en dehors du cadre habituel des cours.

Trois grands objectifs sont poursuivis, en fonction des attentes et des motivations de chaque élève.

5.2.1 Découvrir de nouvelles activités sportives

Permettre aux élèves de découvrir de nouvelles pratiques et de s'initier à des activités variées tout au long de l'année scolaire.

Plusieurs activités pourront être proposées :

- Sorties VTT ;
- Sports collectifs : football à 7, futsal, basketball, handball… ;
- Badminton ;
- Tennis de table ;
- Musculation ;
- Athlétisme : footing, vitesse, cross…

L'objectif est de favoriser la curiosité, le plaisir de pratiquer et la découverte de nouvelles formes d'activités physiques, tout en permettant à chacun de trouver une pratique qui lui correspond.

5.2.2 Se confronter aux autres et progresser ensemble

Permettre aux élèves qui le souhaitent de représenter leur établissement lors de rencontres sportives et de compétitions inter-établissements.

Ces rencontres sont organisées par équipes et dans différentes disciplines, sous forme de championnats, avec des compétitions pouvant aller du niveau district jusqu'aux championnats de France.

5.2.3 Participer à des événements sportifs et des temps forts

Proposer aux élèves de participer à des événements ponctuels qui viennent enrichir la vie de l'Association Sportive et favoriser les rencontres entre élèves.

Plusieurs temps forts pourront être organisés au cours de l'année :

- Journée ski ;
- Sorties communes avec l'ALESA : patinoire, accrobranche… ;
- Participation à la Semaine du handicap, avec notamment la découverte du hand fauteuil et d'autres pratiques sportives adaptées ;
- Tournoi interne à Montravel : city-stade, pétanque… ;
- Sortie de fin d'année de l'AS (exemple : karting).

Ces événements ont pour objectif de créer du lien entre les élèves, de favoriser la mixité, de sensibiliser aux différences et de renforcer le sentiment d'appartenance à l'établissement.

L'Association Sportive se veut ainsi un lieu de découverte, de rencontre et d'épanouissement, où chaque élève peut trouver sa place, quel que soit son niveau sportif ou son expérience. Elle contribue pleinement à la dynamique de l'établissement et à la construction de valeurs citoyennes à travers le sport.

En images quelques activités réalisées l'année dernière



Journée Ski à Chamrousse



Découverte Laser/Run



Découverte Escalade au Dojo de Villars

6 ACTION PREVENTION SANTE

6.1 EVARS : EDUCATION A LA VIE AFFECTIVE RELATIONNELLE ET SEXUELLE



6.2 PRoDAS



6.3 PREMIER SECOURS EN SANTE MENTAL DES APPRENANTS



6.4 SALLE ZEN



7 VIE AU CAMPUS

7.1 SEJOUR D'INTEGRATION DES APPRENANTS EN PREMIERE ANNEE

Le jour de la rentrée, les apprenants sont accueillis par leur coordonnateur de formation, qui leur fait découvrir l'établissement et leur présente les différents espaces. Une présentation de l'équipe de direction est également réalisée, permettant aux apprenants de connaître les personnes clés de l'établissement. Les consignes importantes pour le bon déroulement de la formation sont partagées, et le règlement intérieur (RI) est présenté pour assurer une bonne compréhension des règles de vie et de travail.

Séjour d'intégration :
Dans le cadre de leur parcours de formation au sein de l'OFA, les apprenants doivent connaître les acteurs de leur formation.
Ce séjour (10 et 11 septembre 2026) avait ainsi pour objectif :
- Fédérer et lier des groupes de niveaux différents
- Faire connaissance dans un cadre informel & détente, propice à l'échange
- Renforcer le sentiment d'appartenance à MONTRAVEL
- Encourager un état de confiance de chacun des apprentis
- Découvrir des activités
- Connaître l'équipe pédagogique et ses attentes

Ainsi, le premier jour 40 apprentis ont travaillé sur différents thèmes/ateliers :
- Atelier sécurité routière
- Sport/ jeux
- Atelier vie en entreprise
- Travail sur les valeurs et le vivre ensemble

Le deuxième jour, 95 apprentis ont été accueillis sur le site de la station de Prabouré (63) pour différentes activités sportives :
- Tyrolienne
- Via rando
- Trottinette de descente
- Toboggan et filets géants
- Parcours pieds nus

7.2 FONCTIONNEMENT – RESSOURCES HUMAINES

Cette année nous accueillons 5 nouveaux assistants d'éducation.

- Yohana MVOUTOUKI (60%)
- Tom BAURY (50%)
- Maeva LOPEZ (50%)
- Nelly AMROUS (100%)
- Paulin PICQ (80%)

Sont restés cette année :

- Arthur MARNAT (100%)
- Laetitia MOLINA (100%)

Le service vie Campus est mutualisé avec la voie de l'apprentissage et de la formation continue depuis 2022, les ressources humaines sont :

- 3,7 ETP pour le lycée

- et 1,8 ETP pour la partie apprentissage.

Prenant en compte l'augmentation des effectifs du lycée, l'autorité académique a doté l'établissement de 0,2ETP en plus à la rentrée scolaire 2026 (3,5 ETP – Année 2025-2026). Cette dotation sera à sécuriser. Dans le cadre de l'expertise emploi RS 2027, une demande de création d'un poste de TFR vie scolaire sera transmise.

Ce début d'année est marqué par les formations obligatoires (3 journées), la découverte de l'établissement et la prise en main du fonctionnement de la vie scolaire par les nouveaux agents.

7.2.1 Référent par classe

Depuis 2 ans nous avons fait le choix dans l'équipe vie scolaire de mettre en place des référents pour le suivi des classes.

Référent	**Classe**
Laetitia MOLINA	3ème / Term AP
Arthur MARNAT	2nde CV
Nelly AMROUS	2nde NJPF
Pauline PICQ	1ère AP
Tom BAURY	2nde PH, 1ère PH/TCVUJ
Maeva LOPEZ	CAPa1&2
Yohana MVOUTOUKI	Term PH/TCVUJ

Leurs missions sont :

- Les fiches de suivi
- La vérification du nombre absences et retards pour alerter CPE/CVC
- Le suivi des notes
- Le lien avec prof/formateur pour travail à faire sur les études

7.3 LES ELEVES A BEP

7.3.1 Les dispositifs d'accompagnement

Les élèves à besoin éducatifs particuliers (BEP) peuvent bénéficier d'aménagement dans leur scolarité ou lors des examens. Ces aménagements sont les suivants :

- **Le PAP (Projet d'Accueil Personnalisé**) destiné aux élèves présentant des difficultés scolaires durables liées à des troubles des apprentissages (dyslexie, dyspraxie, etc.).
  Il définit des aménagements et adaptations pédagogiques permettant de faciliter les apprentissages et de favoriser la réussite scolaire, sans reconnaissance de handicap obligatoire.
  Ils sont menés et mis en place par le PP en lien avec la famille.
  Cette année, nous comptons 27 PAP demandés par les parents lors de la dépose du dossier d'inscription. A ce jour, seulement 6 PAP sont mis en place dans notre établissement.

- **La notification MDPH** qui est traduit dans le quotidien de l'élève par un **PPS Le Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS)** est un dispositif destiné aux élèves en situation de handicap, reconnu par la MDPH.
  Il définit les modalités de scolarisation, les aménagements pédagogiques, les aides humaines et matérielles nécessaires pour garantir un parcours scolaire adapté aux besoins de l'élève.
  Dans notre établissement nous devons le mettre en place par le biais d'un **MOPPS**.
  Cette année nous comptons 36 élèves notifiés. A ce jour seulement 5 MOPPS sont mis en place dans notre établissement.
  Vien ensuite le **GEVASCO** qui permet de faire le bilan des mesures mise en place et si besoin de les modifier, voire de demander un avenant à la MDPH concernant la notification reçue par les parents.

- **Le PPRE (Plan Le Programme Personnalisé de Réussite Éducative)** est un dispositif destiné aux élèves rencontrant des difficultés scolaires nécessitant une prise en charge pédagogique ciblée.
  Il définit des objectifs précis et des actions d'accompagnement sur une période déterminée afin de permettre à l'élève de surmonter ses difficultés et de progresser dans ses apprentissages.
  Cette année nous comptons 1 PPRE. Il a permis à un élève qui n'a pas de notification de se maintenir dans la classe et d'entrer dans les apprentissages grâce à des mesures simples comme l'utilisation de fidgets, un suivi hebdomadaire, des heures de soutien.

7.3.2 L'équipe AESH

L'équipe d'AESH accompagne les élèves notifiés par la MDPH. Aujourd'hui nous avons 308h hebdomadaire d'AESH soit 7,86 ETP.

L'équipe d'AESH est composée de :

- Théo CONTESSA (coordinateur) (69%)
- Feyrouz BERBAZA (69%)
- Sylvie MOREIRA (69%)
- Valérie JOUBERT (69%)

- Dalila BENYAMINA (69%)
- Chloé MICHEL (69%)
- Marie Pierre BONNET (69%)

Un recrutement est en cours de deux AESH à 69%

Chaque AESH est référent d'une classe

AESH	Classes
CONTESSA Théo	Term AP
	1ère AP
MICHEL Chloé	2nde PH
BONNET Marie Pierre	2nde NJPF
JOUBERT Valérie	CAPA 2
BENYAMINA Dalila	Term TCVUJ
	3 EA
MOREIRA Sylvie	CAPA 1
BERBAZA Feyrouz	1ère PH/TCVUJ

Le référent est présent la majeure partie du temps dans sa classe de référence. Il participe aux ESS et les prépare en réunion de service avec l'équipe. Il participe également au conseil de conseil de classe.
Au quotidien, il est l'interlocuteur des enseignants et de ses collègues pour recueillir des informations sur l'accompagnement des élèves et les transmet au coordinateur s'il y a des besoins de changement, notamment en ce qui concerne l'emploi du temps.

7.4 INTERNAT

Le nombre d'interne en 2026 a augmenté de 52.5%.

	2022	2023	2024	2025	2026
Voie scolaire **Elèves** internes	31	41	35	42	61
Apprentissage **Apprentis i**nternes	48	45	51	63	58

Des délégués à l'internat ont été élus début d'année. Il s'agit de Thibault LOURDEL en 2NJPF et Yasmine TOUMI en 2CV.

Plusieurs projets ont déjà été amenés en conseil des délégués vendredi 6 novembre :

7.5 CONSEIL DES DELEGUES ET REPRESENTANTS AUX INSTANCES

7.5.1 Représentants aux instances de l'établissement

7.5.1.1 Conseil d'administration

Monsieur	Mathys	FOURNAT	Représentant des élèves, étudiants, **apprentis,** ou stagiaire	T
Monsieur	Antoine	ROYET	Représentant des **élèves**, étudiants, apprentis, ou stagiaire	T
Monsieur	Jules	GRANOBLES DU-MARAIS	Représentant des **élèves**, étudiants, apprentis, ou stagiaire	T
			Représentant des **élèves**, étudiants, apprentis, ou stagiaire	S

Monsieur	Noa	FACENTE	Représentant des élèves, étudiants, **apprentis**, ou stagiaire	S
			Représentant des élèves, étudiants, apprentis, ou stagiaire	S

7.5.1.2 Conseil intérieur

Monsieur	Elso	BARROCA BREUIL	Représentant des élèves	T
Monsieur	Tymoé	BINEK	Représentant des élèves	T
Madame	Lauryne	REYNAUD	Représentante des élèves	T
Monsieur	Antoine	ROYET	Représentant des élèves	T
Madame	Garance	VIRRISSEL--MENARD	Représentante des élèves	T
Monsieur	Jules	GRANOBLES-DUMA-RAIS	Représentant des élèves	T

7.5.1.3 Conseil d'exploitation

Monsieur	Elso	BARROCA BREUIL	Représentant des élèves et apprentis	T
Monsieur	Angel	MIRAILLES	Représentant des élèves et apprentis	T

7.5.2 Formation des délégués.

Les élus ont participé à la formation régionale qui a eu lieu au Bessat (Chalet des Alpes) les 4 et 5 novembre.

8 établissements :

- LPA Montravel
- LEGTA St Ismier
- LEGTA de Cibeins
- LEGTA André Paillot
- LEGTA Roanne Chervé
- LPA Bel Air
- LEGTA le Valentin
- LEGTA de Dardilly

60 élus – 9 CPE et une prof d'ESC

5 ateliers :

- Communication Non violente
- La présentation des instances
- Le Zentangle
- La construction d'un projet collectif
- La lutte contre le masculinisme

Des temps de cohésion :

- Une course d'orientation
- Un escape game
- Une initiation à la self défense

7.6 REGLEMENT INTERIEUR

Cette année, la réglementation a évolué concernant l'utilisation des téléphones portables dans les lycées (article L.511-5 du code de l'éducation). Ce texte oblige les établissements à modifier leur règlement intérieur. Voici les modifications proposées suites aux échanges que nous avons eu en mai 2026 avec l'ensemble des personnels travaillant au sein du campus ainsi qu'avec les représentants des apprenants.
Ces modifications ne concernent que l'externat pour l'instant, mais un groupe de travail s'est formé pour aborder le fonctionnement de l'internat.

Les parties en italiques sont les modifications.

Article 2.7 Usage de certains biens personnels.
L'utilisation des téléphones portables et des autres équipements personnels de communication électronique par les apprenants est interdite dans certaines zones de l'établissement.

	Interdit	Autorisé	Particularités
Salle de cours	*X*		*Utilisation des boites à téléphone*
Couloirs	*X*		
Espace restauration	*X*		
Toilettes	*X*		
A l'extérieur des bâtiments		*X*	
Foyer		*X*	
CDI		*X*	*Utilisation tolérée sans son*

Pendant toute activité liée à l'enseignement, les téléphones portables doivent être déposés dans la boîte prévue à cet effet par l'établissement. Les autres équipements personnels, tels que les ordinateurs portables, les tablettes, les baladeurs et les enceintes portatives, ainsi que leurs accessoires (chargeurs, écouteurs, etc.), doivent être rangés dans les sacs et ne peuvent être utilisés, sauf dans les circonstances expressément prévues par le règlement intérieur, notamment à des fins pédagogiques, et dans les lieux où leur utilisation est autorisée.

Pour le CDI : L'utilisation est tolérée à condition que le son soit désactivé
L'utilisation des téléphones portables et de tout autre équipement terminal de communications électroniques est interdite aux élèves de 3e durant toute la journée de cours, de la première à la dernière heure. Dès leur première heure de cours, les élèves déposent leur téléphone dans la boîte prévue à cet effet auprès de la vie scolaire. Ils peuvent le récupérer à la fin de leur cours en fonction de leur régime.

Il est strictement interdit de filmer ou de prendre des photos de l'établissement, des apprenants et du personnel (sauf demande express d'un personnel de l'établissement pour des raisons de sécurité ou pédagogiques)

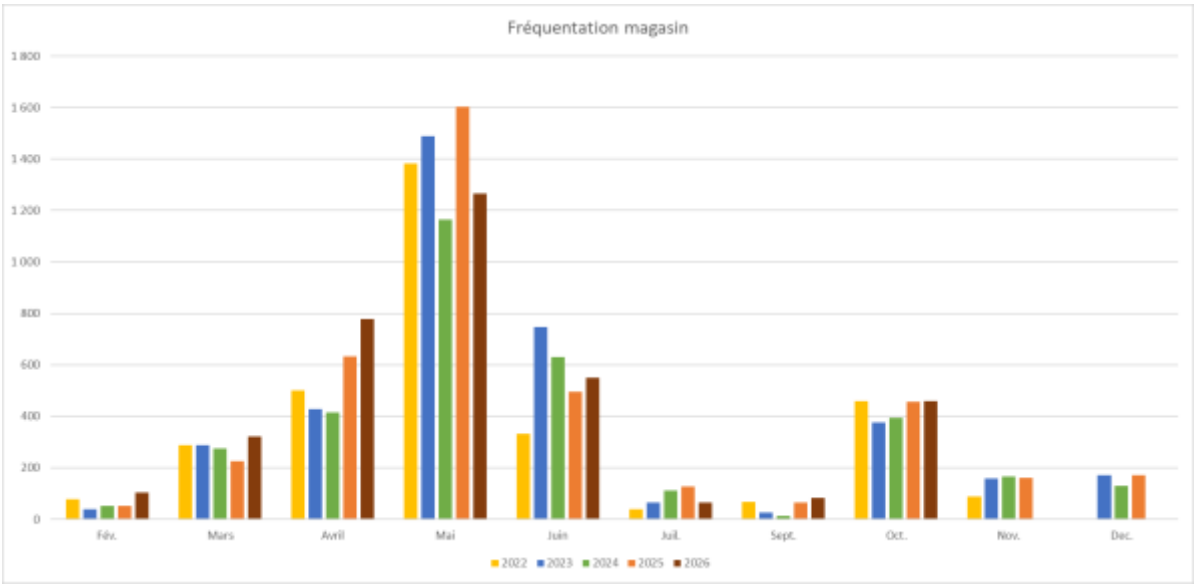
En cas de non-respect de ces dispositions, l'apprenant s'expose à la confiscation de l'appareil. Il sera rendu en fin de journée. Cette confiscation pourra donner lieu à une sanction disciplinaire en cas de récidive

Un casier est attribué à chaque apprenant en début d'année scolaire, ces derniers sont tenus de le sécuriser avec un cadenas. En cas de vol, l'établissement décline toutes responsabilités.

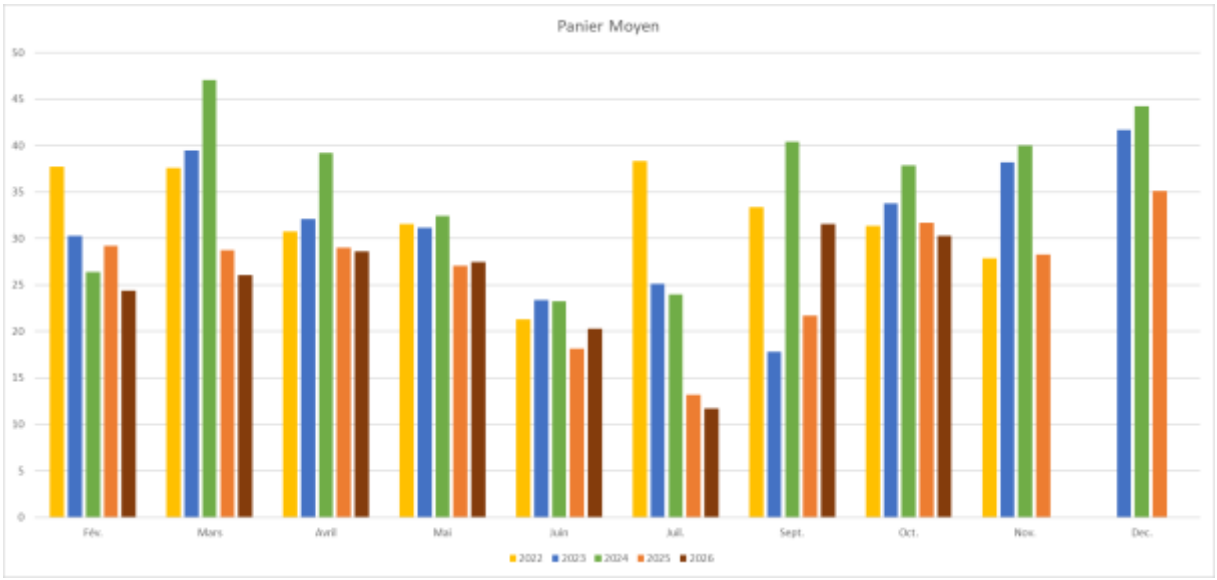
Les casiers pourront être ouverts par le chef d'établissement ou son représentant en cas de nécessité liée à l'hygiène et à la sécurité. Une information préalable sera faite à l'apprenant et à ses responsables légaux s'il est mineur.

8 JARDINS DE MONTRAVEL

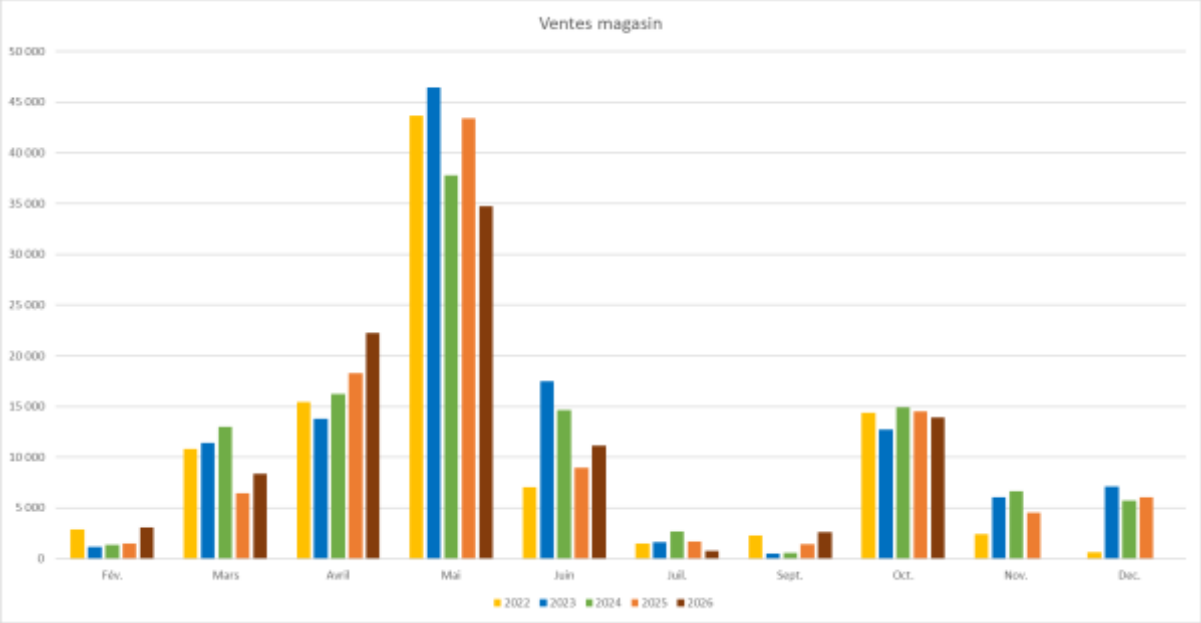
8.1 ACTIVITE - DONNEES ECONOMIQUES DE LA JARDINERIE



Graphique 4 : Fréquentation mensuelle de la jardinerie de 2022 à 2026



Graphique 5 : Panier moyen mensuelle de la jardinerie de 2022 à 2026



Graphique 6 : Ventes TTC mensuelles à la jardinerie de 2022 à 2026

Indicateurs annuels à date (31/10/26)	Moy. sur 3 dernières années	2026	Variation
Fréquentation (Nbre tickets)	3 390	3 625	6,5%
Panier moyen (€)	28,7	25,1	-14,5%
Vente (TTC)	100 788	96 903	-4,0%

Tableau 7 : Statistiques annuelles du 1er janvier au 31 octobre

La base de clientèle s'élargit de 7%. Ce chiffre certes positif doit encore être amélioré car nos ventes ont perdu 4% ainsi que le panier moyen qui recule de 14%.

Cette perte en CA est largement due à la canicule de cet été qui a fortement impacté le taux de fréquentation et le volume des ventes de mai, juin et juillet.

Aux raisons précédemment identifiées sur le recul du panier moyen, on peut rajouter depuis la rentrée 2026 la flambée des prix de l'essence et le climat social extrêmement tendu.

8.1.1 Familles de vente

	2024	2025	2026	
Famille	**Valeur € HT**	**Valeur € HT**	**Valeur € HT**	**Variation**
Plants maraîchage Bio	15 953	19 921	18 325	-8%
Annuelle et Bisannuelle	11 376	13 406	17 130	28%
Arbre et arbuste	25 474	13 830	13 241	-4%
Terreau et Amendement	6 887	7 181	7 213	0%
Géranium	4 718	6 251	5 300	-15%
Chrysanthème	3 926	4 721	4 952	5%
Aromatique Bio	2 667	4 274	4 812	13%
Vivace	3 979	6 532	4 018	-38%
Plante verte et fleurie	7 601	6 375	2 605	-59%
Petit fruit	2 590	2 472	1 670	-32%
Composition	3 592	3 474	1 429	-59%
Engrais	1 424	789	1 355	72%
Poterie	211	128	1 246	873%
Semence (PDT, oignon,ail)	528	359	983	174%
Sachet graines bio	1 303	909	963	6%
Fruitier	2 060	1 637	943	-42%
Rosier	295	883	831	-6%
Bulbe	NA	1 034	596	-42%
Végétale Local	579	332	325	-2%
Sapin de Noël	4 608	3 712	0	-100%

Tableau 8 : Evolution des statistiques de vente sur les familles de produits

Commentaire
poursuivre la production, améliorer la politique tarfaire par unité/par 3/par 6
à poursuivre, confirme notre savoir faire
efforts à poursuivre en présentation de la pépie (grandes familles zonées et étiquettées), créer une démarche commerciale
à poursuivre : gamme engrais bouchon grande surface, billes d'argile
recentrer la produciton sur les zonales, proposer du GO8 en majorité, travailler nous même les boutures
à poursuivre, grosses fleurs en perte de vitesse sur les pomponettes
poursuivre la production, améliorer la politique tarfaire par unité/par 3/par 6
mauvaise mise en valeur à la vente, à travailler rapidement
marché uniquement de négoce, perte du savoir faire avec départ de Antonio
saison de vente toujours en cours. Canicule dès mai a fortement freiné ces ventes.
saison de vente toujours en cours avec la période de Noël qui arrive
gamme enrichie de plusieurs références pour 2026
gamme inexistante en 2025 et créée début 2026
à pousuivre
encore une marge de progression possible au regard de 2024
saison de vente en cours actuellement
saison de vente en cours actuellement
nouveauté qui a démarré pour l'automne 2025 mais pas relancé sur l'hiver 2026 faute de temps
le Végétale Local se vend surtout à l'extérieur du magasin en direct
saison de vente démarrera au 27/11

Tableau 9 : Commentaires

Bilan de Toussaint

Chrysanthèmes	2025		2026		Variation	
	Quantité	Ventes HT (€)	Quantité	Ventes HT (€)	Quantité	Ventes HT (€)
Grosses Fleurs	84	1119	95	1 409	13%	26%
Pomponettes	245	2805	286	3 343	17%	19%
Mini	19	50	27	84	42%	68%
TOTAUX	348	3 974	408	4 836	17%	22%

Tableau 10 : Vente chrysanthèmes en jardinerie sur mois d'octobre

Compositions Toussaint	2025		2026		Variation	
	Quantité	Ventes HT (€)	Quantité	Ventes HT (€)	Quantité	Ventes HT (€)
Compositions	38	900	85	1 356	124%	51%

Tableau 11 : Vente compositions de Toussaint en jardinerie sur mois d'octobre

Bon bilan de toussaint. Il nous reste aujourd'hui 20 pomponettes et 75 grosses fleurs.

Importante progression des compositions de Toussaint. Les petites compositions à moins de 8€ ont été plébiscités par la clientèle.

8.1.2 Activité - Prestations de service

Prestation de service (€ TTC)	2025	2026	Variation
Préparation Jardinières (Villars et Lorette)	1 606	8 182	80%
Prestation MO (Patio J.Ravon + Bouturage Eyraud)	936	3 028	69%
Location plantes	2 279	406	-461%
Contrat culture (orme lisse et peuplier noir)	0	9 841	100%
Total	4 821	21 457	78%

Tableau 12 : Evolution des prestations de service

C'est l'aboutissement des contrats de culture en 2026 ainsi que la création des jardinières de Lorette qui génèrent ce bond en avant de 78%. Pour 2027, étant donné la satisfaction client perçue, on devrait tenir le niveau de prestation à 10 000 €.

A chaque opportunité de rencontres de partenaires sur Montravel, nous rappelons systématiquement lors de visite en production les enjeux des contrats de cultures et prestations main d'œuvre pour la pérennité de l'exploitation.

Le service de location de végétaux est encore trop faible et dépend uniquement de grosses opportunités occasionnelles. Nous allons essayer de créer un lot de végétaux spécifiques pour cette activité avec une campagne de promotion à mettre en place.

8.1.3 Activité - Ventes sur évènements

Ventes extérieures à la jardinerie	2025	2026	Variation
Fête des plantes	3 117	2 854	-9%
JPO Serre	300	3 016	90%
Fête de la courge	250	252	1%
Sainte Catherine	75	100	25%
Total	3 742	6 222	40%

Tableau 13 : Evolution des ventes

L'augmentation de 40% des ventes lors d'évènements extérieurs à la jardinerie est très encourageante. Le choix d'investir dans un deuxième TPE mobile a été déterminant. Aujourd'hui, autour de 35% des transactions se font avec ce moyen.

En 2026, par manque de personnels, la vente à la Fête de la courge a été réalisée sur le samedi uniquement. Un marché initial à plus de 500 € existe sur cet évènement qui est aussi un moyen de se faire connaître localement. La marge de progression est importante du fait de la grande fréquentation de cette fête et de l'absence de concurrence sur les produits horticoles.

A souligner la montée en puissance des JPO des serres qui bénéficie de l'investissement important de l'ESC dans l'organisation de l'évènement et de la qualité des cultures présentes en serre.

8.2 ACTIVITE - POLE PRODUCTION

La demande de subvention FEADER 203 sur l'adaptation au changement climatique des outils de productions végétale a été acceptée par la région AURA. Donc nous poursuivons notre plan d'investissement pour le début d'année 2027

- isolation en double paroi gonflable de la serre pépie (plastique)
- installation de la partition de la chapelle tablette (indispensable pour sécuriser la production en période de froid intense)

- installation d'ombrières sur les serres tunnels en vente et production (protection indispensable pour maintenir une atmosphère vivable pour les végétaux et les humains)

Cet hiver, les deux chapelles de la serre maraîchère utilisées par les carrés paysagers et par Coopsol42 seront libérées. Après remise en état du sol et bâchage, ces deux chapelles réintègreront nos surfaces de productions horticole et nous permettrons d'envisager sereinement des contrats de culture conséquents.

Plusieurs essais sur un fog système (brumisation) sur tablette pour améliorer nos taux de reprise de boutures nous ont permis de mieux comprendre la technicité de ce type d'irrigation. Nous prolongeons nos tests avant de définir un aménagement pérenne.

Concernant la salle « lancement TP » dans le hall technique, la région lors de sa visite, nous a clairement dit préférer l'investissement sur un algéco extérieur sous l'abris du hangar bois plutôt que de retravailler sur la salle existante. On attend le retour de la région sur ce sujet.

8.3 ESPACE TEST AGRICOLE (ETA)

Une nouvelle version de convention de l'ETA a été écrite qui prend en compte les difficultés rencontrées sur la saison écoulée. Quelques points de responsabilité et d'usage des infrastructures ont été redéfinis.

- eau d'irrigation facturée selon les consommations relevées
- le campus garantit l'arrivée d'eau aux bornes des terrasses et des serres. Le testeur est responsable de ce qui se passe après ces bornes
- imposition de l'utilisation de goutte à goutte en serre en été
- les trois premières terrasses intègrent l'ETA
- point de lavage des légumes a été créé à côté du cabanon paille

Il reste quelques travaux à réaliser sur la parcelle du jardin bio qui devraient être mené par la classe d'Etienne (Steve)

- installation d'un regard avec compteur en bas de parcelle
- installation d'un regard en haut à côté de la première serre qui permettra le branchement d'une irrigation par aspersion ou par goutte à goutte sur la parcelle haute extérieure adjacente
- création des peignes de distribution d'eau pour le goutte à goutte de terrasses et de la parcelle haute

8.4 PROJETS – ANNEE 2026-2027

8.4.1 Poursuivre l'identité de marque : Jardins de Montravel

Créer une identité qui marque le territoire et en cohérence avec les valeurs du Campus permet une reconnaissance rapide par des partenaires, des apprenants, des professionnels, des institutions, des collectivités, etc… En accord entre l'équipe exploitation et la direction, nous avons choisi de nous porter sur l'axe 3 du projet d'établissement : **La Transition Ecologique**

Poursuivant notre démarche de production et de commercialisation du Végétal Local, de plants maraîchers labélisés Bio, d'une gamme complète de produits inertes utilisables en AB, de partenariat avec Astredhor AURA sur la Protection Biologique Intégrée, nous avons été sélectionnés en tant qu'établissement contributeur du programme d'AGIR'Ecophyto. Ce programme qui s'inscrit à l'Axe 4 de la Stratégie nationale Ecophyto 2030 ambitionne :

1- Démontrer la faisabilité de la réduction ou suppression des PPPS, par la conception de systèmes agricoles robustes et durables, économes ou sans pesticide,
2- Développer une configuration de travail multi-acteurs originale réunissant agriculteurs, conseillers agricoles et enseignants, favorable aux apprentissages, en mettant en travail des apprenants sur des situations problématiques territorialisées qui intégreront les dimensions technique, sociale et économique.
3- De capitaliser sur ces expériences afin d'outiller les enseignants-formateurs de l'enseignement technique agricole à aborder les alternatives aux PPPS comme des objets pédagogiques pour enseigner les transitions agroécologiques.

Notre établissement rejoint donc le deuxième cercle d'établissements contributeurs avec pour mission :

1 - Participer aux temps forts collectifs du projet AGIR'Ecophyto (un séminaire national par an, journées dans les établissements du cercle 1, temps d'échanges ou de formation en visio…) afin que les expériences des établissements expérimentateurs et des établissements contributeurs puissent se nourrir
2 - Assurer, à l'échelle de leur région, l'organisation d'une journée de regroupement prévue au printemps 2028 ou au printemps 2029 ;
3- De contribuer à la valorisation du projet et à la stratégie globale d'essaimage.

8.4.2 Un événement : « Mon Beau Sapin »

Nous inaugurons cette année une nouvelle formule pour lancer la campagne de vente de sapins de Noël qui remplace les marchés de Noël des précédentes années. L'évènement « Mon Beau Sapin » consiste en l'organisation l'après-midi du vendredi 27 novembre des :

- Vente de sapins Nordmann par la jardinerie
- Stand gourmand des élèves
- Stand vente des compositions des élèves
- Animations de la filière fleuriste avec atelier et vente de productions
- Animation sur la plantation d'un arbre sur la jardinerie

Les classes de Fleuriste BP2 et CAPA2, 3ème, 2nd PH et 1ère Vente interviendront toutes sur l'évènement. La visite des familles sera facilitée par l'organisation concomitante des rencontres parents / professeurs.

8.4.3 Investissements réalisés ou en cours sur la jardinerie

8.4.3.1 Entrée de parking

Nouveau totem plus grand, plus coloré et respectant la charte graphique du Campus a été posé la semaine dernière. Nous améliorons significativement la visibilité de notre enseigne sur le rond-point.

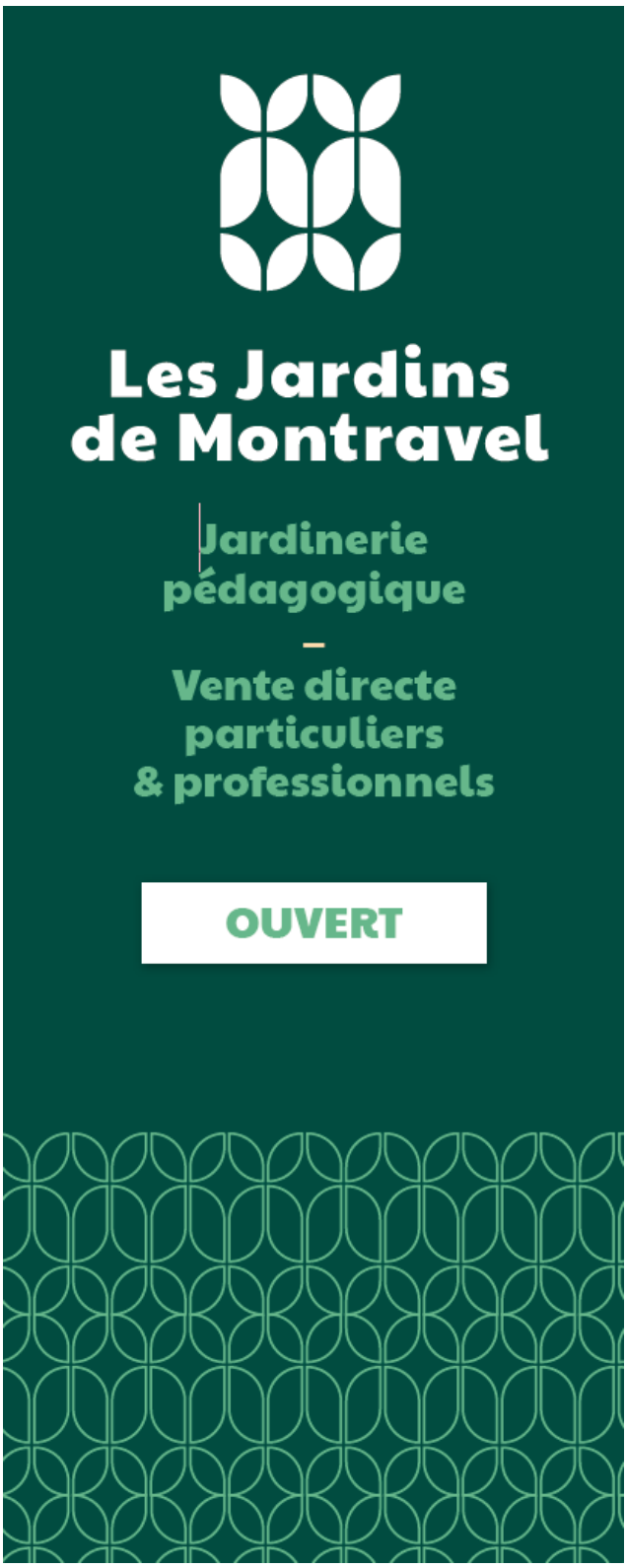


Photo 14 : Totem – Entrée de la jardinerie

Le grillage d'enceinte a été modifié (il passe maintenant derrière le totem) pour permettre plus de visibilité du totem et de son massif paysager. Nous allons aussi faire installer un cadre permanent sur lequel on pourra fixer des bâches dites « évènementielles » qui mettront en avant nos produits phare du moment ou autres campagnes publicitaires. Nous avons créé 13 bâches liées à nos produits de saison.



Photo 15 : Exemple de bâche « évènementielle » pour la Toussaint

8.4.3.2 Présentation des végétaux en boutique

L'équipe pédagogique CFPPA de l'atelier construction bois a pris le chantier de réalisation des podiums bois. Cet investissement permettra tant aux filières ventes qu'à l'équipe vente de travailler efficacement le facing en jardinerie pour une meilleure mise en valeur des produits.

8.4.3.3 Ils réaliseront des tabourets, tables carrées, tables rectangulaires de différentes surfaces et hauteurs pour permettre un maximum de modularité dans nos présentations.

8.4.3.4 Serre de vente

Comme explicité lors du dernier conseil d'exploitation, la serre de vente souffre de sa vétusté générant des fuites d'eau en toiture et des chaleurs excessives dès les beaux jours. La région refuse de financer les réparations nécessaires car un projet de rénovation complet a déjà été déposé mais sans aucun délai d'instruction, et encore moins d'intervention. Dans tous les cas, un nouveau bâtiment demanderait des années d'attente que nous ne pouvons pas tenir.

Nous avons donc fait re-jointer les vitres de toiture défaillantes ainsi que validé le changement de la double porte d'entrée par un vitrier (chantier prévu à la mi-novembre). Les pièces obtenues permettront à l'équipe de maintenance de remettre en état la porte condamnée à l'arrière de la boutique et ainsi augmenter l'aération en été.

Encore une fois, l'équipe pédagogique CFPPA de l'atelier construction bois interviendra aussi cet hiver pour nous installer un palissage sur toute la longueur de la partie caisse pour maintenir cette zone ombrée en été par des grimpantes.

Nous investirons aussi au printemps 2027 dans des panneaux bois pour protéger de l'extérieur les zones basses de la serre de vente pour éviter les surchauffes devant et derrière les vitres en été (problème de végétaux brulés dans ces zones).

8.5 RESSOURCES HUMAINES

8.5.1 Campagne 2026

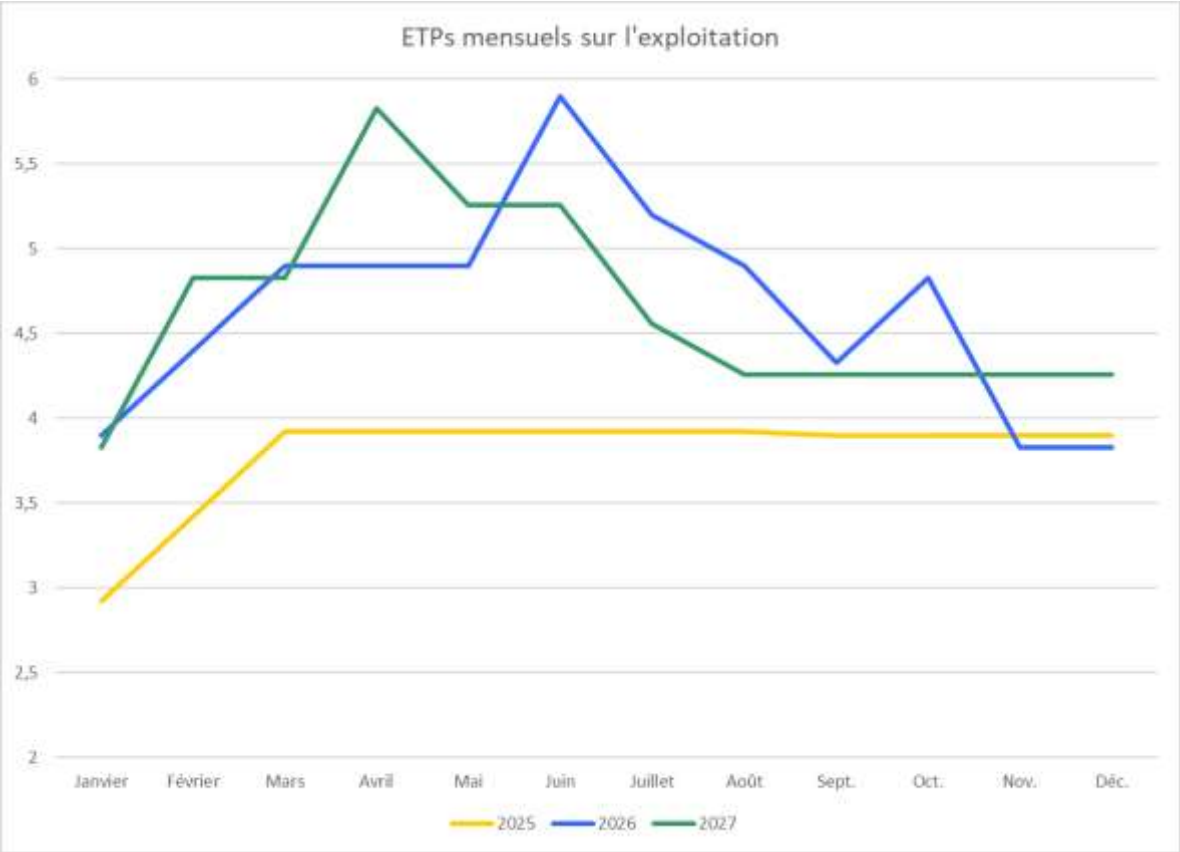
L'année 2026 a été éprouvante pour

- l'équipe production qui surchauffe dès les piques d'activité saisonniers.
- la vente avec départ d'Antonio, arrivée de Thomas le 1/9/26 et l'embauche de l'alternant vente repoussé au 15/11/26

Arrêt de travail de l'un ou l'autre responsable grippe l'organisation par surcharge de travail et manque de compétence

Tous ces incidents pointent la nécessité absolue de sécuriser notre ressource humaine.

8.5.2 Perspectives 2027



ETP	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Total
2025	2,92	3,42	3,92	3,92	3,92	3,92	3,92	3,92	3,9	3,9	3,9	3,9	45,5
2026	3,9	4,4	4,9	4,9	4,9	5,9	5,2	4,9	4,33	4,83	3,83	3,83	55,8
2027	3,82	4,82	4,82	5,82	5,25	5,25	4,55	4,25	4,25	4,25	4,25	4,25	55,6
2028	4,26	4,26	4,26	5,26	5,26	5,26	4,56	4,26	4,01	4,01	4,01	4,01	53,4

Tableau 1 : ETPs mensuels depuis 2025 sur l'exploitation

Equipe 2027	Salariés ETP	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
PRODUCTION	Permanents	1,57	1,57	1,57	1,57	1	1	1	1	2	2	2	2
	Apprenti / stagiaire	0	0	0	0	0	1	0,3	0	0	0	0	0
	Saisonnier	0	1	1	2	2	1	1	1	0	0	0	0
VENTE	Permanent	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Apprenti AP	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75
	Apprenti Vente	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
	TOTAUX ETP	3,82	4,82	4,82	5,82	5,25	5,25	4,55	4,25	4,25	4,25	4,25	4,25

Tableau 2 : Détail des ETPs mensuels sur 2027

Année	2024	2025	2026*	2027*
Charges de personnel	160 833 €	144 050 €	125 000 €	124 725 €

* Estimation

Tableau 3 : Charges de personnels de l'exploitation depuis 2024

Sur 2026 la charge de travail de l'équipe a encore été trop forte. Beaucoup de missions à soutenir et un chiffre d'affaire à développer ont obligé le recours aux heures supplémentaires et aux permanences à répétition.

L'organisation des équipes sur 2027 a été simulée sur les tableaux ci-dessus en tenant compte des enjeux suivants :

1- Maintenir les charges de personnels sous contrôle en dessous des 125 K€ annuel
2- Transposer le sureffectif de juin – juillet – août 2026 sur avril – mai – juin 2027
3- Avoir en permanence sur la production 1 ou 2 salariés permanents sur la journée complète en semaine

Pour arriver à ces objectifs, les actions suivantes seront menées

1- Recrutement d'un saisonnier production plein temps uniquement sur avril et mai
2- Embauche dès février du remplacement de Pascal sur un CDD jusqu'au 31/08/27. Contrat prolongé en CDD/CDI si convient.
3- Maintien de la coopération franco / marocaine concernant le stagiaire de juin à mi-juillet.
4- Maintien dans l'équipe vente de 2 apprentis dans le cadre d'une rémunération ≤ 51% du SMIC (1027€) avec un 35 heures annualisé.
5- Poursuivre le partenariat avec Coopsol 42 qui nous donne des coups de main important quand nécessaire (série de culture trop importante concentrée sur quelques jours)

8.6 LA PEDAGOGIE

8.6.1 Outil : Galexia

Indicateurs pédagogiques : extraction Galexia au 9/11/2026

EN GUISE DE CONCLUSION

La rentrée 2026-2027 confirme une dynamique favorable pour le Campus Montravel : +18 % d'effectifs en voie scolaire, une activité qui se maintient sur l'apprentissage et la formation continue. Les résultats aux examens témoignent de l'engagement des équipes pédagogiques sur les trois voies de formation. La mixité des parcours, la progression de l'internat et la montée en puissance des projets (Erasmus RELIVE, Festival des Espaces Verts, voyages scolaires, « Mon Beau Sapin ») traduisent et conforte l'attractivité et l'ancrage sur le territoire.

Cette dynamique appelle toutefois de la vigilance sur plusieurs points qui structureront les prochains mois :

La sécurisation des parcours des apprenants, engagée lors du séminaire d'octobre 2026, dont le plan d'actions (accompagnement des maîtres d'apprentissage, santé mentale, lutte contre le décrochage) devra être déployé et évalué ;

L'équilibre financier, avec un Centre 01-Lycée qui poursuit son redressement mais un Centre 03-CFPPA confronté à un résultat de fonctionnement déficitaire et à des recettes de formation continue en retrait. Le contexte d'incertitudes sur les financements (non-reconduction du marché AFC, dotation régionale en baisse) sera à prendre en compte pour adapter le pilotage des investissements. Le compte financier 2026 devra apporter les éclairages nécessaires.

L'année scolaire 2026-2027 a donc été mise en place avec la concrétisation d'actions portées par les axes du projet d'établissement. Il conviendra de maintenir sous observation leur appropriation et leur mise en œuvre dans la durée, en gardant le cap sur l'objectif partagé : donner à chaque apprenant les meilleures chances de réussir son parcours, tout en garantissant la pérennité et le développement de l'établissement.



Photo 4 : Signalétique saisonnière - Entrée de la jardinerie.

ANNEXES

Article du Progrès du 27 septembre 2026 mettant en avant une ancienne apprentie en BTSA Productions Horticoles de Montravel :

Loire

Canicule et fruits rouges : « La myrtille nous a sauvées mais on a souffert physiquement »

Vagues de chaleur successive depuis juin, grêle en juillet et manque d'eau tout l'été… Ce sera bientôt l'heure du bilan pour les Jardins de la Gelée qui, comme toutes les exploitations, ont connu une saison estivale très compliquée. Manon Delomier revient sur cet été très difficile pour la production de fruits rouges.



La culture des framboises a été très compliquée cet été pour Marion Delomier. Mais c'est un fruit très demandé par la clientèle… Photo Carole Bouard

La saison n'est pas encore terminée et le bilan pas encore totalement dressé. Mais il ne s'annonce pas des meilleurs pour Les Jardins de la Gelée, exploitation où les clients viennent eux-mêmes faire leur cueillette.

Déjà, au mois de juillet, quand nous avons rencontré Manon Delomier, à une période où, normalement, les fruits rouges donnent à plein, les récoltes étaient largement en dessous des normales. À ce moment-là, Manon croisait

les doigts pour que les semaines suivantes soient plus clémentes. Mais elles ne l'ont pas été. Et la pluie n'est pas tombée, non plus.

La framboise, première victime d'un été trop chaud, trop sec

La chaleur arrivée très tôt dans la saison a engendré un mûrissement précoce des fruits rouges et a asséché les plants, coupé court à une pousse normale. Le fruit qui a le plus souffert, cette année, c'est la framboise. « Il y a eu beaucoup de fleurs avortées à cause de la sécheresse. C'est une culture très sensible aux maladies, aux aléas climatiques, au manque d'eau, etc. Sur une année normale, au mois de juillet, on récolte 2,5 kg en moyenne par pied, cette année, on était plutôt autour de 600 g. »

Ce qui a certainement joué sur la fréquentation, car « c'est un gros produit d'appel, très demandé par la clientèle ». Le mois d'août a été un peu meilleur, et en ce mois de septembre, les plants devraient encore donner mais il y a

« La myrtille nous a sauvées »

Avec 40°C sous les serres début juillet, toutes les cultures ont souffert. Pour minimiser la chaleur, Manon a utilisé du blanc de chaux pour teinter les serres, ce qui a permis de baisser la température de 4 ou 5°C, « un coup de pouce appréciable ». Ce qui a permis aux myrtilles de pousser en nombre et de très bien se vendre : « Il s'agissait de plants plus anciens, bien installés, qui ont moins souffert du manque d'eau que des plantations plus récentes. Nous avons eu une récolte magnifique qui nous a sorti la tête de l'eau. La myrtille nous a sauvées. »

Et courant juillet, la grêle est aussi passée par là, venant abîmer les courges, butternuts et autres courgettes. Puis le manque d'eau a tout achevé explique Manon montrant des légumes chétifs et creux sur quelque 450 m^2 de plantations. « C'est une culture dont on ne s'occupe normalement pas, ça devrait être couvert de végétation, ça me fait vraiment mal au cœur de voir ça. L'an dernier, on n'avait quasiment pas arrosé, la pluie avait été suffisante. »

Campus Montravel

CAMPUS MONTRAVEL | Chemin de Montravel | 42390 VILLARS | 04 77 91 11 10

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE
*Liberté
Égalité
Fraternité*

ENSEIGNEMENT AGRICOLE
L'AVENTURE DU VIVANT
LES MÉTIERS GRANDEUR NATURE

Natur' Académie

La Région
Auvergne-Rhône-Alpes