# Lettre d'engagement 2026-2027

## I. Engagement

Le Campus Terres de l'Aube formalise cet engagement pour développer et soutenir la démarche Qualité.

Cette démarche est liée au référentiel de Labellisation Qualité « QualiFormAgri », label du Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (Version 4 du 28 novembre 2024) et au Référentiel National Qualité - Qualiopi (V.9 du 08/01/2024).

Les engagements portent sur les actions concourant au développement des compétences suivantes, au sens de l'article L6313-1 du code du travail :

- Les actions de formation, (assurées par le CFPC)
- Les actions de formation par apprentissage (assurées par le CFA)
- Action permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE)

Par cette obligation réglementaire de démarche qualité, le Campus Terres de l'Aube souhaite :

- Améliorer la qualité de ses services et de son fonctionnement interne,
- Démontrer à ses clients et partenaires, internes et externes que le Campus Terres de l'Aube est engagé dans une démarche d'amélioration permanente,
- Satisfaire les besoins de ses bénéficiaires, clients et partenaires en étant à leur écoute.
- Mesurer efficacement chacune de ses actions

## II. Stratégie globale de l'EPL

Les enjeux de l'année à venir, portés par l'équipe de direction, s'inscrivent dans les 5 axes stratégiques définis dans le projet d'établissement 2024-2029.

Ces cinq axes sont détaillés dans une feuille de route destinée à l'équipe de direction élargie. Ces axes stratégiques répondent naturellement aux cinq missions principales de l'enseignement agricole telles que définies dans le code rural.

Sont présentés à l'ensemble de la communauté éducative du Campus, et validés lors des différentes instances internes, les axes stratégiques suivants :

# Lettre d'engagement 2026-2027

## Axe 1. Développer des parcours de formation qui tiennent davantage compte de l'hétérogénéité des publics accueillis ; de leurs handicaps et difficultés, de leur projet professionnel et de leur niveau de formation pour favoriser une meilleure insertion scolaire, sociale et professionnelle :

1.1. Développer une reconnaissance de la qualité de nos formations par la maintenance d'une certification qualité sur le CFPC et le CFA et par la mise en œuvre de la réforme des diplômes sur les deux lycées et le CFA comportant notamment la mise en place progressive de la semestrialisation en BTS.

1.2. Développer et structurer les projets éducatifs du LEGTA de Crogny, du LEGTA Charles Baltet et du CFA pour favoriser l'ancrochage scolaire.

1.3. Maintenir ou faire progresser nos résultats aux examens, synonymes de reconnaissance de notre environnement socio-économique, de reconnaissance des familles, de la richesse de nos activités et de nos projets au bénéfice de la formation de citoyens acteurs de la société,

1.4. Poursuivre la mise en œuvre de nouvelles expérimentations pédagogiques et péri éducatives pour répondre aux défis économiques et environnementaux de la société, aux attentes des apprenants et des familles, à un certain mal-être enseignant, à la baisse de motivation et de travail d'une part croissante de nos apprenants.

## Axe 2. S'adapter et répondre à l'évolution des besoins de formation des secteurs professionnels et des territoires locaux, régionaux et internationaux qui constituent notre environnement, en valorisant nos compétences :

2.1. Sauvegarder les formations fragiles et conforter les effectifs des cycles entrants, sur les 4 centres constitutifs concernés,

2.2. Maintenir le projet de la licence pro MATU (Métier de l'Aménagement du Territoire et de l'Urbanisme) Végétalisation et Agriculture Urbaine en codéveloppement avec les partenaires de l'enseignement supérieur troyen,

2.3. Réussir l'ouverture du Bachelor mention « forêts, valorisations et transitions

Réussir l'ouverture du Bachelor mention « Energétique Agricole »

2.4. Réussir l'ouverture du CAPa SAPVER

2.5. Favoriser l'émergence d'une nouvelle offre de formation propre ou partenariale sur le CFA et le CFPC s'inscrivant dans les besoins du territoire (à l'instar de nos ambitions sur le site Cœur de Vignes, de nouvelles formations envisagées sur le CFPC, de diversification sur les secteurs de la production au travers du BTSA Métiers du Végétal sur le CFA) et, en développant, en particulier, des formations courtes.

2.6. Participer et être associés aux projets structurants agricoles et alimentaires des collectivités locales et leurs déclinaisons en matière d'adaptation à notre offre de formation en pleine collaboration avec Troyes Champagne Métropole, la chambre d'agriculture Aube – Haute Marne, le conseil départemental de l'Aube, le conseil régional Grand Est, la DRAAF et le rectorat (à échéance de mise en œuvre entre 2023 et 2025).

## Axe 3. Développer la connaissance, les particularités et la notoriété de l'offre et des différentes voies de formation proposées par l'EPLEFPA en priorité dans l'Aube :

3.1. Communiquer avec une meilleure efficience qu'en 2025 - 2026 sur notre image et notre offre de formation auprès de notre environnement afin de faire croitre la notoriété d'un établissement ayant changé de nom :

- En structurant et renforçant notre service commercial grâce au recrutement d'une Chargée de Communication
- En y intégrant les campagnes de communication nationales et régionales de l'enseignement agricole, développées par le Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (« l'aventure du vivant »)
- En valorisant nos nouveaux supports de communication (dont les films de promotion sectorielle), et en développant d'autres vecteurs tels que : visites virtuelles des sites, signalétique à mettre en place ou à développer sur nos sites, marquage de nos véhicules, déclinaison diverses logotype CTA sur objets dérivés, poursuivre notre prégnance sur les réseaux sociaux et l'étendant sur Instagram, Linkedin…),
- Continuer de porter le nom originel à l'exploitation du lycée – ferme de la Borde
- Continuer de promouvoir l'identité « Cœur de Vigne » du site de Bar sur Seine et porter l'attractivité viti vinicole de notre offre de formation
- Porter l'image forestière et attractive de Crogny en réenchantant la monde de la forêt
- Faire émerger la nouvelle identité du site de Saint Pouange
- Valoriser nos réussites aux examens sur Charles Baltet et nos innovations pédagogiques
- En structurant le développement de la formation par apprentissage et continue par le biais du recrutement d'une Chargée de développement

3.2. Poursuivre la construction de l'identité propre du Campus Terres de l'Aube, nous démarquant de la concurrence et affirmant nos valeurs et nos spécificités liées à l'enseignement agricole public.

## Axe 4. Inscrire concrètement notre développement dans le concept de développement durable au travers de ses dimensions environnementales, économiques, sociales, culturelles et sportives :

4.1. Investir sans dégrader les équilibres financiers de l'établissement,

- En optimisant nos dépenses de fonctionnement courant sur les postes photocopies et envois postaux au profit de l'usage raisonné du numérique
- En optimisant nos dépenses énergétiques et logistiques en responsabilisant tous les acteurs des sites (lutte contre le gaspillage sous toutes ses formes),

- En recherchant des cofinancements sur nos projets extérieurs (ex : aire d'aménagement paysager du CFA, coopération internationale, communication…),

- En construisant une nouvelle stratégique de la ferme de la Borde dans le cadre du plan « Ambition éleveurs » et du plan régional Lycée Agricole 2030 (par la construction d'une nouvelle bergerie et d'une unité de contention respectant le bien-être animal et celui des salariés et des apprenants, par un stockage et une valorisation qualitative et environnementale des effluents animaux , en participant aux premières étapes de la construction d'une filière maraichère de proximité développée par Troyes Champagne Métropole par la création d'une unité de transformation de légumes dans le cadre d'un projet territorial à affiner…)

- En recherchant des synergies internes sur la mise en œuvre de nouvelles offres de formation, par une meilleure mise en commun des ressources et compétences des centres (dans le cadre de la construction de la fusion entre le CFA et le CFPC mais aussi avec les deux LEGTA et la ferme de la Borde)

- En défendant notre dotation en agents régionaux auprès du Conseil Régional et en demandant le renouvellement d'équipements vieillissants,

- En construisant de nouveaux modèles économiques et stratégiques sur le CFA-CFPC liés à l'application de la « loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel » et à la stratégie de fusion des centres souhaitée par la DGER,

- En souhaitant l'écriture de véritables conventions tripartites de développement, liant la DRAAF, le Conseil Régional et notre EPLEFPA avec des objectifs plus ambitieux que les actuels COT (contrat d'objectif tripartite), en lien avec le développement de la carte des formations et le plan pluriannuel d'investissement de l'EPLEFPA en y associant les moyens matériels, humains et financiers nécessaires.

4.2. **Développer l'éducation au développement durable, l'enseigner à produire autrement, l'écocitoyenneté, en les insérant de manière plus collaborative et inclusive dans le cadre pédagogique de travail des équipes enseignantes des centres, en s'inscrivant dans la perspective de devenir acteur leader du programme EPA 3 et de l'écoresponsabilité au niveau régional et en recherchant les moyens humains et financiers pour mettre en œuvre l'animation écoresponsable du Campus.**

4.3. **Soutenir le développement des activités péri éducatives culturelles, sportives et écoresponsables ainsi que les projets interdisciplinaires culturels ou professionnels, en veillant à une organisation qui ne mettent pas l'ensemble de ces activités en concurrence interne stérile, voire destructrice.**

Cet enjeu n'est pas uniquement l'affaire des chefs de projets ou des enseignants et chargé de mission porteurs de ces actions, il est l'affaire de tous pour garantir la réussite de cet objectif, vecteur de lutte contre le décrochage et de meilleure insertion professionnelle, scolaire et sociale de nos apprenants. L'engagement des membres de direction y est primordial.

Cette démarche s'inscrit également dans la notion plus globale de RSO (responsabilité sociétale des organisations) qu'il faudra étudier dans le cadre du projet d'établissement du Campus Terres de l'Aube.

4.4. Enseigner le cadre régalien et défendre les valeurs laïques et rassembleuses de la République, comme socle de notre action de service public de l'enseignement au quotidien

S'assurer de la formation des personnels sur les thématiques : Base de la laïcité, Diversité et luttes contre les discriminations et les stéréotypes, égalité entre les femmes et les hommes, Lutte contre les violence sexistes et sexuelles.

**Axe 5. Développer la gouvernance locale et l'expérimentation pour favoriser la citoyenneté et le bien être pour l'ensemble des acteurs du Campus :**

5.1. Renforcer l'échange interne et la formation professionnelle continue des personnels, en particulier au sein des équipes pédagogiques et administratives :

- Afin d'enseigner avec exigence et bienveillance et diversifier nos mises en situation pédagogique en s'inspirant des expérimentations engagées dans d'autres structures éducatives,

- Afin de préparer notre système éducatif aux évolutions à venir en utilisant toutes les nouvelles ressources, issues de la révolution numérique et internet, des acquis de la crise de la Covid 19 et des connaissances évolutives en neurosciences et en psychologie de l'adolescent.

- Afin de créer plus de synergie et de communication intra et inter services administratifs des composantes du Campus Terres de l'Aube.

5.2. Favoriser le bien-être et la relation de bienveillance entre tous les acteurs de la structure au travers :

- Du maintien des espaces d'échanges (réunions de coordination régulières intra centres et services, développement et régulation du système d'information interne, réunions et conférences à thème),

- De projets pédagogiques inter centres rassembleurs, de nouvelles offres de formation transversales dédiées aux personnels,

- De l'enrichissement des actions de lutte contre les Risques Psycho Sociaux inclus dans les attributions de la CoHS restreinte, par des actions proposées par l'ensemble des personnels,

5.3. Faire vivre le dialogue social dans un état d'esprit constructif où le rôle de chaque acteur doit continuer d'être clairement et précisément affirmé en termes de responsabilité, et respecté en termes de droits et de devoirs,

5.4. Poursuivre la mise en sécurité des sites avec la prise en compte de nouveaux risques, l'appropriation des moyens matériels supplémentaires installés par le Conseil Régional, la pleine connaissance et maîtrise des consignes décrites dans les PPMS, et par des exercices renforcés en cours d'année. Mettre en œuvre la politique de recensement et de prévention des actes de violence : exemple formation Premier Secours en Santé Mentale, formation Santé Sécurité Travail, …

5.5. Garantir la sécurité sanitaire liée à l'évolution des pandémies mondiales ou d'autres risques sanitaires,

5.6. Et enfin, de mettre en œuvre notre projet d'établissement 2024 – 2029 par le déroulement des 67 fiches actions prévues au titre de l'année scolaire 2026 – 2027 inscrites dans les 14 thématiques structurant ce projet.

## III. Moyens

Pour mettre en œuvre la certification de service, le Campus a désigné un responsable qualité avec en appui un animateur qualité. Afin de mener à bien leur mission, ils disposent respectivement d'une lettre de mission.

La mise en œuvre des engagements de Qualités de services nécessite l'adhésion des personnels du Campus. La Direction demande à tous les personnels acteurs de la formation continue, de la formation par apprentissage, de la validation des acquis de l'expérience un engagement plein et entier dans l'application des notes internes et du système documentaire établi.

Sont particulièrement concernés par la démarche Qualité les personnel CFA, les personnels du CFPC, les personnels des autres centres du Campus ayant des missions supports aux formations continues et/ou par apprentissage, les intervenants extérieurs impliqués en formation continue et/ou par apprentissage.

La participation de tous à cette démarche valorisante est indispensable à la qualité du service apporté aux bénéficiaires de la formation et à la pérennité du système.

La Direction incite l'ensemble des personnels concernés à participer à des formations thématiques liées aux engagements de service afin de se les approprier et contribuer ainsi pleinement à la mise en œuvre de la démarche qualité.

## IV. Révision de la lettre d'engagement

En cas d'évolution des orientations stratégiques ou de changement de direction, cette lettre d'engagement sera revue et soumise à la validation du Conseil d'Administration.

Cette lettre d'engagement est présentée et soumise à l'approbation du Conseil d'Administration au minimum chaque année.