

# Introduction

« Quand un homme a faim, mieux vaut lui apprendre à pêcher que de lui donner du poisson »  
(Confucius)



Malgré une situation de l'emploi globalement difficile, les métiers de la mer restent un secteur qui embauche. Cependant, le Lycée Maritime et Aquacole de Cherbourg peine à recruter suffisamment pour répondre à la demande croissante des professionnels de la mer en main d'œuvre qualifiée.

Afin d'améliorer cette situation, La direction et l'ensemble du personnel se sont mobilisés pour mettre en place ce premier projet d'établissement.

Il nous a permis de faire un diagnostic complet de l'établissement, de mettre en exergue ses points forts comme ses insuffisances. Lors de réunions de travail les valeurs de l'établissement ont été bien définies et orientent la réflexion sur la mission d'enseignement et d'éducation du lycée.

En premier lieu, transmettre les compétences techniques maritimes : celles requises par les conventions internationales, celles utilisées actuellement dans la région ou ailleurs ainsi que celles, plus innovantes, susceptibles d'être utilisées dans le futur et de s'inscrire dans le développement durable.

Mais aussi transmettre les valeurs de citoyenneté, le respect de soi-même, le respect des autres ainsi que le respect de l'environnement et de la mer.

Au niveau régional, ce projet permet d'inscrire l'établissement dans le catalogue des études supérieures. Ce travail a défini une nouvelle politique de fonctionnement de l'établissement et les axes prioritaires qui en découlent.

---

# Organisation

## Etapas du projet d'établissement

### 1° Lancement

Constitution du groupe de pilotage

- \* Planifier les différentes étapes dans le calendrier
- \* Programmer les phases d'information et de discussion
- \* Programmer la diffusion de la procédure à chaque fin d'étape

Définition des hypothèses de travail (groupe – répartir le travail)

### 2° Le diagnostic

Analyser l'ensemble des aspects du fonctionnement Du lycée

Caractérisation des problèmes – classement par importance et par urgence

Identification des causes possibles des problèmes

Communiquer et discuter avec la communauté éducative :

- des éléments du diagnostic
- de la définition des valeurs de la communauté
- des hypothèses de résultats à atteindre

Avis du conseil d'administration

### 3° Les Objectifs

Définition des résultats à atteindre

Recherche des solutions possibles

Définition des objectifs généraux d'action, en cohérence avec les valeurs affichées

Communiquer et discuter avec la communauté éducative :

- Des résultats à atteindre
- Des axes stratégiques

Avis du conseil d'administration

Consultation de la DRAM

Organisation des objectifs en prévision de la formalisation

Définition des indicateurs et critères d'évaluation

Production des fiches actions.

### 4° La formalisation

Analyse portant sur les modifications du fonctionnement – choix stratégiques ou actions

Finalisation du document pour présentation

Validation par le Conseil d'administration

Communication institutionnelle vers les partenaires et les usagers

### 5°) Suivi et évaluation

Constitution d'un comité de suivi

Mise en œuvre des actions prévues

Rapport d'activité annuelle

Nouveaux objectifs correctifs si besoin

Communiquer et discuter

Validation en Conseil d'administration

## Travail

8 juillet 2009 – réunion de la communauté éducative pour l'élaboration du projet d'établissement

### - définition du calendrier

- 18 septembre Identification des domaines de travail et composition des groupes et des rapporteurs et du comité de pilotage
- 23 octobre – réunion commune de comptes-rendus des rapporteurs – axes et objectifs
- 10 Novembre élaboration du pré projet à présenter pour information au CA
- 27 Novembre – présentation au CA
- Fin janvier – synthèse du diagnostic
- Fin mars – compte-rendu du comité de pilotage et validation des axes du projet d'établissement - finalisation du document.
- Fin Juin présentation du projet d'établissement au CA pour approbation.
- Transmission aux autorités.

18 septembre 2009 :

### - Identification des domaines de travail

Quelle est notre raison d'être :

Etre un espace de formation, d'éducation et d'insertion au service du public

Quelle est notre mission :

Mission pédagogique  
Mission éducative  
Mission d'insertion sociale et professionnelle  
Mission d'animation et du développement du territoire  
Mission de coopération internationale  
Mission de développement et expérimentation

Quelle est notre compétence

Communication interne de l'établissement  
Organisation des services  
Management  
Culture  
Compétence  
Communication externe  
Liens avec les territoires et la profession  
Image de l'établissement  
Ingénierie de la formation  
Dialogue avec les partenaires – pertinence de l'offre de formation actuelle

### - Après identification des domaines de travail création des groupes de travail et nomination des rapporteurs de groupe

- Groupe 1 - Action pédagogique
  - Groupe 2 – Action éducative
  - Groupe 3 – Animation et développement des territoires
  - Groupe 4 – Développement et expérimentation
  - Groupe 5 - Formation et dialogue avec les partenaires
  - Groupe 6 – Communication
  - Groupe 7 – Organisation des services
-

- Comité de Pilotage

Monsieur SECHET – Directeur, Madame GRANDSIRE – Secrétaire Générale,  
Monsieur Philippe FRIGOUT – Conseiller Principal d'Education – Monsieur Philippe  
LECLERE – Enseignant navigation – Monsieur DEMONESTROL – enseignant  
mathématiques – Madame PETITET – Enseignement Général Formation continue,  
Monsieur MARTIN Jean-Yves Enseignant Cultures marines.

Au 1<sup>er</sup> septembre 2010 – le Comité de pilotage se transformera en comité de suivi.

23 Octobre 2009

- Comptes-rendus des rapporteurs de Groupe

- Identification des valeurs de la communauté éducative

- Analyses de situation et constat

- Axes du projet d'établissement

10 novembre 2009

- Elaboration du pré-projet à présenter pour information au Conseil

27 novembre 2009

- Présentation du Projet au Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration a émis un avis favorable sur ce projet à l'unanimité. Les autorités, les parents d'élèves, les élèves et la profession sont été très intéressés par la mise en place d'une classe 3<sup>ème</sup> DP6 et d'une classe passerelle ou du BTS si à l'avenir il était créé.

Ce pré projet a permis d'inscrire au plan pluriannuel d'investissements du Conseil Régional de Basse-normandie les modifications du bâti pour accueillir l'ensemble des élèves pour la rentrée 2012 – en tenant compte de l'offre de formation globale de l'établissement tant en formation initiale que continue.

Il nous a permis de faire également remonter auprès des Services de la Région nos besoins en matériel pédagogiques pour assurer ces formations.

19 janvier 2010

Synthèse du diagnostic

Fixer les axes

30 mars 2010

Compte-rendu du comité de pilotage

Validation des axes du projet d'établissement

Finalisation du document

30 avril 2010

Présentation au Conseil d'administration

Courant Mai 2010

Envoi au aux autorités de contrôle

Juin ou septembre 2010

Réunion solennelle de la remise du projet d'établissement

---

## Valeurs de l'établissement

« La mer est un espace de rigueur et de liberté »

(Victor Hugo)

Les réunions de travail des différents groupes ont permis de mettre à jour les valeurs fondamentales communes à l'ensemble du personnel :

- **Le développement durable, dans toutes ses composantes, environnementales, sociales, économiques et culturelles**
  - **La qualité et l'équitabilité du service public d'éducation apporté au territoire, aux familles, aux jeunes.**
  - **La réussite scolaire, l'intégration sociale et professionnelle dans les métiers de la mer.**
  - **La transmission de l'esprit maritime : solidarité, courage, exigence du travail bien fait...**
  - **L'épanouissement personnel des apprenants, la formation de la personnalité, l'apprentissage de l'autonomie, de la responsabilité**
  - **La citoyenneté et la civilité dans les rapports humains et l'exercice des responsabilités**
-

## Analyse et constat

Cette analyse a fait le recensement des points forts et des points faibles de l'établissement. Malgré de nombreux atouts quelques insuffisances sont à noter :

Secteur	POINTS FORTS	POINTS FAIBLES
<b>PEDAGOGIE</b>		
Les contenus d'enseignement et l'application des référentiels	calendrier annuel des stages – cahier de texte de classe – Apport d'une aide individualisée aux élèves	Emploi du temps non respectueux du rythme de travail des élèves. Manque de rigueur dans la tenue du cahier de texte – pas assez de devoirs demandés
L'organisation et la mise en œuvre de l'enseignement, de la construction des savoirs et des compétences	Qualité de l'enseignement  Document contractualisé existant  Autonomie – conscience professionnelle et rigueur des enseignants – travail en commun des enseignants notamment en enseignement général  Existence de calendriers de stages et de fin de trimestre  Suivi de stage sérieux	Regroupement des classes en enseignement général pose des difficultés Manque de commission pédagogique pour établir une culture commune et maritime  Pas assez diffusé  Pas de réunion pour croiser les projets pédagogiques  Calendriers trop souvent modifiés  Suivi de stage reposant principalement l'enseignement technique
Prise en compte de l'hétérogénéité des publics	Valorisation des outils pédagogiques CDI – les labos – ferme aquacole – bateau école – voilier –  Autonomie de déplacements des élèves et du personnel – véhicules du lycée – autocar 39 places – véhicules 17 places et 9 places  L'intégration de l'international comme support d'enseignement se fait par la coopération mise en place entre le LMA et le centre de formation maritime de Conakry (Guinée).	Pas de personnel associé à la gestion du CDI – Manque de personnel à plein temps pour optimiser la ferme aquacole          Quelques personnes sont investies dans ce projet, mais manque de soutien et d'impulsion du reste de la communauté éducative.
Différentiation des modes d'évaluation	Accompagnement personnalisé Des bac pro 3 ans – Soutien et modules Remédiations appliquées de manière informelle. Rencontre entre les parents et les professeurs	
	Mise en place et application des contrôles continus en cours de formation bien gérées par l'ensemble des professeurs.	

Secteur	POINTS FORTS	POINTS FAIBLES
<b>ORGANISATION</b>		
L'organisation et délégations au sein de l'équipe	Réunion générale mensuelle du personnel	Irrégularité des réunions Manque de réunion dans les services Pas de notion d'équipe, de concertation et d'échange Manque de locaux de réunion Manque de convivialité. Préparation des réunions (ordre du jour – date – affichage)
Le fonctionnement des instances de décision et de régulation	Bonnes relations avec l'ETAT – le Conseil Régional de Basse-Normandie – et la Ville de Cherbourg	Conseil d'administration pas assez proche des parents, des élèves, de la profession trop recentré sur les difficultés internes de l'établissement  Commissions internes créées (perfectionnement, CVL, foyer socio éducatif, hygiène) qui ont du mal à fonctionner  Pas de relation de qualité avec les professionnels – pas d'implication de la profession dans l'établissement
La coordination des centres	Bonne coordination de l'administratif	Cloisonnage entre la formation initiale et continue Différence de statut entre les personnels – Différence de public – Manque de dialogue entre les personnels
La gestion financière et comptable La politique d'investissements et des marchés	Le budget traduit le besoin de matériel pédagogique déterminé par les enseignants  Trésorerie saine et stable – et la pratique comptable de la dotation aux amortissements permet une certaine autonomie des investissements	Au sein de l'établissement, pas de plan pluriannuel de besoin en matériel pédagogique –  Financièrement – difficultés dans la gestion de la formation continue Recettes insuffisantes par rapport aux charges fixes.
La gestion patrimoniale	Vigilance sur l'entretien des locaux La politique stricte de l'entretien des Locaux permet à l'établissement de bénéficier d'une image accueillante, moderne, soignée et propre	Manque de locaux appropriés
La réglementation veille et application	L'état transmet régulièrement les décrets ou textes de lois nous concernant Affichage et archivages	Interprétation des textes parfois différente – éclairage ou réponse de la tutelle trop long ou trop difficile.

Secteur	POINTS FORTS	POINTS FAIBLES
<b>VIE SCOLAIRE</b>		
Insertion scolaire	La politique de l'établissement « donner sa chance à tous et pour certain une deuxième chance »	Si cette politique d'insertion s'inscrit parfaitement dans le développement durable, elle ne donne pas toujours l'image souhaitée pour l'établissement et peut engendrer des problèmes de recrutement
Insertion Sociale	Redonner un cadre et des règles de vie aux élèves en difficultés  Mise en place d'une politique d'aide financière pour les familles les plus défavorisées	Gestion difficile de l'incivilité – du respect des règles de vie en société – violence – intolérance - discrimination
Vie sociale des apprenants	Activités parascolaires variées, innovantes et intéressantes Projets menés en collaboration avec l'équipe pédagogique et soutenus par le CONSEIL REGIONAL DE BASSE NORMANDIE dans le cadre du budget participatif - Sorties autorisées le midi et le soir Les apprenants peuvent se détendre au foyer des élèves où ils trouvent la télévision – des baby-foots – des distributeurs de boissons – des jeux de société, la presse – de la lecture  Etudes surveillées Pratique de sports Sorties organisées (cinéma – bowling-fête de la musique	Pas de vie associative – Vie sociale peu apparente pour les internes – impression de surveillance plutôt qu'une incitation à une participation active des élèves. Manque de motivation des élèves pour s'inscrire dans des projets de vie scolaire – ennui ressenti qui peut engendrer un mal être ou parfois de la violence et provoquer un taux d'abandon important chez les primo-entrants
Hébergement	Personnels titulaires ou assistants d'éducation – stabilité de l'équipe Internat ouvert le dimanche soir Encadrement rigoureux à l'internat Pas de dégradations – locaux parfaitement entretenus	Locaux inadaptés – pas de possibilité de travail dans les chambres –
Restaurant scolaire	Une restauration de qualité est proposée aux élèves – bonne fréquentation du restaurant scolaire. Menus variés et choix à la rampe Respect de la charte de restauration instaurée par le Conseil Régional de Basse Normandie et co-signée Politique de gestion des coûts en maintenant une alimentation essentielle de qualité.	Les contraintes budgétaires et diététiques laissent peu de latitude et ne permettent pas de satisfaire toutes les exigences des élèves.

Secteur	POINTS FORTS	POINTS FAIBLES
<p><b>MOYENS DE COMMUNICATION</b></p> <p>Site internet</p> <p>Mailing</p> <p>Insertion publicitaire</p> <p>Participation aux forums et divers salons</p>	<p>Site internet existant            Une personne est identifiée pour La gestion du site            Site actuel – pertinent – bien fourni            Mis à jour régulièrement – vivant – très facile à consulter. Compteurs mis en place pour suivre la fréquentation du site – résultats plutôt satisfaisant</p> <p>Un travail très important est effectué par l'établissement            Création et envoi de documents.            Au moment de la collecte pour la taxe d'apprentissage.            Pour les portes ouvertes – diffusion auprès des collèges bas-normands – de la Haute Normandie et la Région Parisienne.            Pour la journée « j'apprends la mer »            Diffusion auprès des professionnels du calendrier de formation.            Diffusion auprès des organismes d'orientation -</p> <p>Beaucoup de moyens financiers sont engagés pour des insertions publicitaires dans les revues spécialisées et professionnels            Un travail important est effectué par l'établissement – création des maquettes d'insertion et des rédactionnels.</p> <p>Le Lycée participe à beaucoup de manifestations maritimes organisées sur le littoral – aux salons des métiers – et aux forums d'orientation. Accueil très favorable lors de ces manifestations -            Une participation active du personnel pour l'organisation de ces manifestations sachant qu'il s'agit la plupart du temps de bénévolat            Un atout certain pour le recrutement de l'établissement</p>	<p>Situation FIN OCTOBRE 2009            Site pas assez vivant – pas assez réactif – pas de réunion de concertation pour la mise à jour – le site ne sait pas montrer l'énergie déployée dans l'établissement - pas de personne réellement identifiée pour gérer le site</p> <p>Retour difficilement quantifiable.</p> <p>Retour difficilement quantifiable</p>

Secteur	POINTS FORTS	POINTS FAIBLES
<p style="text-align: center;"><b>RESSOURCES HUMAINES</b></p> <p>L'établissement lieu de Vie sociale La gestion de personnel aux métiers et statuts divers, en vue d'objectifs communs</p> <p>Organisation des services spéciaux</p> <p>Rialto</p> <p>Absentéisme</p> <p>Formation des personnels</p> <p>Fonctionnement social</p>	<p>Equipe stable – pas trop de changement dans le personnel Beaucoup de compétences à tout niveau – motivation et implication dans l'exercice de leur métier Les Agents de service – bien que personnel territorial, sont bien intégrés dans la communauté éducative</p> <p>Malgré une situation financière difficile de la formation continue, l'établissement a toujours essayé de garder une équipe pédagogique et administrative stable</p> <p>Respect du Rialto dans les services</p> <p>Très peu d'absentéisme dans toutes les catégories de personnel</p> <p>Formation assurée par l'état pour ses agents – et par la collectivité territoriale pour les siens Pour la collectivité territoriale – formation importante et intéressante</p> <p>Prise en compte individuelle des difficultés rencontrées – écoute</p>	<p>Statuts différents - appartenance à des tutelles différentes – donc différence de traitement du personnel ce qui engendre des sentiments de jalousie – de mal être – de non reconnaissance. Pas de réel sentiment d'équipe de travail – plutôt un sentiment de direction d'un côté – équipe pédagogique de l'autre – équipe des services encore à part</p> <p>Manque d'objectifs communs – même si le recrutement est la préoccupation de tous.</p> <p>La différence de traitement du personnel accentue le cloisonnement entre les services. Pas de protocole de gestion du personnel de la FC et du CFA Pas de cédésation des personnels de formation continue – donc manque d'implication dans la vie de l'établissement La formation continue se gère dans le cadre des marchés publics passés avec le Conseil Régional – Pas de souplesse dans la gestion du personnel – gestion pédagogique – financière et matérielle très compliquée.</p> <p>Différence statutaire de traitement dans le cadre du RIALTO. Les injustices sont flagrantes et sont difficilement explicables aux agents</p> <p>Pour l'état – peu de formation sauf pour les nouveaux enseignants - pas de plan de formation établi Au sein du lycée peu de latitude financière pour former les agents.</p> <p>Pas de réunions qui pourraient ouvrir sur un dialogue social pertinent Manque de perspective pour certains agents – Pas de reconnaissance du travail effectué Peu de latitude pour le lycée pour améliorer la situation sociale des agents – pas de moyen à sa disposition. Manque de moyens humains – surcharge de travail dans certains services.</p>

Secteur	POINTS FORTS	POINTS FAIBLES
<b>OFFRE DE FORMATION</b>		
Formation initiale	<p>Le Lycée Maritime de Cherbourg présente sur le territoire bas-normand toutes les formations initiales secondaires existantes dans le cadre des formations maritimes</p> <p>Il couvre ainsi tous les secteurs économiques maritimes : cultures marines – pêche – mécanique navale – transport maritime – plaisance professionnelle.</p> <p>L'offre de formation donne des perspectives d'avenir importantes – tant par sa diversité, que par sa qualité et les prérogatives qui en découlent.</p>	<p>Les formations maritimes sont mal connues – parfois mal perçues ou même dénigrées. Recrutement difficile tant en qualité qu'en quantité.</p> <p>Il est à noter un manque de vivier notamment pour l'entrée en CAP Matelot – les élèves Restant au collège jusqu'en 3<sup>ème</sup> ou dans des classes de 3<sup>ème</sup> professionnelle. . Même si le bac professionnel donne des prérogatives importantes, il manque une suite d'études notamment pour accéder à l'enseignement supérieur maritime ou national.</p>
Apprentissage	La mise en place de section de formation par apprentissage permet d'intégrer un public différent	
Formations professionnelles	<p>Avec l'aide financière appréciable du Conseil Régional de Basse-Normandie Le lycée offre un panel de formations de qualité adapté aux besoins régionaux dans les secteurs de la pêche – mécanique navale – transport maritime – plaisance professionnelle.</p> <p>La délocalisation des cours sur les ports bas-normands de Granville à Trouville est atout considérable qui met la formation à portée des professionnels – elle permet ainsi un meilleur contact avec la profession ; le lycée s'est adapté rapidement aux besoins particuliers des professionnels, notamment par l'enseignement par modules.</p> <p>Il sait être à l'écoute des difficultés du secteur de la pêche et propose des formations de reconversion permettant aux marins pêcheurs de se tourner éventuellement vers d'autres métiers.</p> <p>Les résultats aux examens et la reconnaissance au niveau national prouvent la qualité de l'enseignement. Le lycée a su élargir son domaine de compétence en mettant en place une formation de poissonnier</p>	<p>La formation professionnelle est toujours difficile à gérer. L'activité maritime est très diversifiée avec des contraintes et nécessités différentes. Manque de mobilisation de la profession. Pas d'outils administratifs permettant de connaître les besoins en main d'œuvre avec son niveau de qualification sur la basse-normandie. Calendrier difficile à établir sachant qu'il faut gérer les 500 kilomètres de côte. Pas de prise en charge financière des coûts de formation par la profession – Peu d'implication des OPCA.</p>

## Grands axes du projet d'établissement

Suite au travail mis en commun et aux réflexions des différents groupes de travail et au diagnostic fait il se dégage des grands axes pour construire le projet d'établissement

### **LE LYCÉE RÉGIONAL DES MÉTIERS DE LA MER**

**LPMA de Cherbourg**

***LYCÉE DE LA RÉUSSITE***

**1 Pour former les futurs professionnels de la mer, renforcer durablement les missions du LPMA dans le cadre de la politique de formation du territoire**

**2 Accompagner l'apprenant dans sa vie sociale et professionnelle**

**3 Améliorer le fonctionnement de l'établissement et de ses équipes pour en assurer l'adaptabilité face aux mutations sociales, économiques et environnementales**

---

## Objectifs

*conforter et diversifier l'offre de formation pour mieux favoriser l'insertion professionnelle et la poursuite d'études*

*Renforcer le dialogue avec les professionnels et les partenaires du territoire*

*Renforcer la politique de recrutement et la place de l'établissement dans le territoire*

*Mettre en place une commission pédagogique*

*Renforcer l'insertion scolaire des élèves en difficulté*

*Développer l'apprentissage de la vie sociale et de l'engagement citoyen dans le respect des biens et des personnes*

*Ouvrir les jeunes sur l'international*

*Restructurer les outils au service de la formation et du territoire*

*Gestion des ressources humaines*

*Mise en place progressive d'un Agenda 21*

---

<b>a) Intitulé de l'action (exemple)</b>		<b>Position de l'action dans le PE</b>
Initier et valoriser la mission d'expérimentation Essais de nouveaux engins de pêche		1.2.2
Les éléments du diagnostic qui justifient l'action	Les compétences techniques de l'établissement ne débouchent pas sur des projets d'expérimentation utiles à la profession et qui constitueraient des supports pour la formation.	
Partenaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IFREMER Lorient et Port en Bessin,</li> <li>- le comité régional des pêches,</li> <li>- des professionnels.</li> </ul>	
Pilotage	<b>l'interlocuteur privilégié pour ce projet ?</b>	
Objectif(s) opérationnel(s)	<p>Objectifs techniques</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Concevoir et produire des prototypes de nasses à poissons pour mettre au point une technique de pêche qui permettra de sélectionner les captures en fonction de leur taille et de leur espèce, et de restituer les sous-taille au milieu.</li> <li>- Permettre sur plusieurs saisons de pêche de sélectionner les différentes formes de nasses ainsi que l'appât apprécié suivant l'espèce recherchée, les lieux de pêche et les saisons,</li> <li>- Comprendre la façon dont les poissons se déplacent et se nourrissent suivant les saisons, le temps et les marées (les différentes pêches seront quantifiées, mesurées et répertoriées suivant les espèces). Toutes les données seront saisies suivant un protocole fourni par IFREMER Lorient de façon à pouvoir comparer nos données</li> <li>- Promouvoir les résultats des recherches auprès des professionnels</li> </ul> <p>Objectifs pédagogiques</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valoriser l'expérimentation comme support pour les cours de techniques de pêche, atelier fer, ramendage et traitement des captures.</li> <li>- Initier les jeunes à une démarche de recherche-action.</li> <li>- Associer les enseignements généraux et techniques autour de cette situation d'apprentissage.</li> </ul>	
Publics bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Professionnels navigants,</li> <li>- Les partenaires techniques</li> <li>- Les élèves</li> </ul>	
Description de l'action	<p>Construction des structures en atelier fer pour un garnissage en atelier matelotage, tout est réalisé par les élèves de CAP et BAC pro pêche. Le filage en mer sera effectué à bord du navire école MA NORMANDIE.</p> <p>L'action est prévue sur deux ans pour une fin de programme vers juin 2012.</p> <p>Les casiers et nasses devront être filés au moins 3 jours par semaines afin d'avoir des données sur les différents coefficients de marées ainsi que les différentes saisons de travail, quelques marées d'été seraient nécessaires pour une bonne évaluation des données.</p>	
Ressources nécessaires Mobilisables en interne ou à mobiliser.	<p>Les enseignants impliqués dans les différentes phases du projet</p> <p>Adapter le navire pour recevoir une machine polyvalente type vire casiers, palangres et filets.</p> <p>Un logiciel de recherche de sédimentation devra être installé sur le pc du navire.</p>	
Indicateurs de réussite	<p>Critères : à rechercher dans la politique de DD : Qualité de l'expérimentation, fiabilité des résultats, qualité de la vulgarisation, satisfaction des partenaires, satisfaction des élèves ...</p> <p>Indicateurs : exploitation effective des résultats par Ifremer, prolongement possible vers production de nasses, qualité améliorée des captures...</p>	
Évaluation	A chaque fin de saison le pilote organise un bilan technique et pédagogique présenté aux partenaires et à la communauté éducative	