

QQOCCP	Notion de compétence
Q U O I ?	La notion de compétence est aujourd'hui très largement utilisée, aussi bien pour évoquer des activités quotidiennes ordinaires que pour caractériser celles qui font la différence jusqu'à être <stratégiques> ou <critique> situations professionnelles les plus diverses
Q U I ?	La compétence n'est pas équivalente à la connaissance loin s'en faut. Être compétent c'est posséder les bonnes connaissances mais c'est aussi et surtout adopter les bonnes attitudes et mettre en pratique les bonnes aptitudes selon les situations. Précisons cette définition pour mieux comprendre.
O ù ?	Dans une telle perspective, un certain type ou niveau de compétence est, <i>a priori</i> , reconnu à chaque sujet, ce qui n'interdit pas, par ailleurs, de porter un jugement sur ce qu'ils sont, au regard de certains critères. Dès lors, la compétence apparaît comme distincte du jugement que l'on porte sur elle et peut donc être définie indépendamment de sa reconnaissance sociale, sans pour autant nier que celle-ci joue un rôle essentiel dans son développement et sa mobilisation
Q U A N D ?	<i>les savoirs ne s'acquièrent pas tous de la même façon, selon qu'ils ont été appris en dehors de l'action - notamment à l'école - ou à la faveur de l'action c'est-à-dire, construits dans la pratique. Dans un cas, on aura des savoirs formalisés sous forme d'un contenu en général facilement transmissible et en tout cas accessible et dans l'autre cas, on aura des savoirs de l'action très liés aux situations dans lesquelles ils sont mis en œuvre</i>
COMMENT?	Selon lui, l'organisation du travail est facteur de production de la compétence. Par exemple, la compétence d'un individu dans une organisation du travail correspondant à une conception taylorienne (segmentation des tâches, nombreux niveaux hiérarchiques, tâches répétitives, peu d'initiatives, logiques de postes de travail) signifie " <i>savoir faire</i> " ou capacité à effectuer une opération prescrite.
COMBIEN?	Cependant, posséder ces ressources reste insuffisant pour gérer des problèmes, des événements ou des situations professionnelles. C'est davantage la capacité à organiser et à mobiliser ces ressources en combinaisons pertinentes qui rend le professionnel compétent. La pertinence de la combinaison signifie que l'activation des ressources mobilisées s'appuie sur la prise en compte des données contextuelles, des circonstances ou des conditions associées à une activité à réaliser.
POURQUOI?	<p>Nous nous appuyons maintenant sur les travaux de Grégoire Evéquo, psychologue du travail et chargé d'enseignement à l'Université de Genève, pour avoir un éclairage sur le concept de compétence clé. En s'appuyant sur une manière de concevoir le travail d'aujourd'hui qu'il définit par " <i>gérer des événements, produire des services et communiquer</i> " et qu'il estime avoir valeur de paradigme, il insiste sur le fait que les compétences sont de l'ordre du savoir agir et du savoir mobiliser mais qu'elles n'existent pas en tant que telles. Elles prennent la forme de conduites et de comportements humains qui seront désignés sous le vocable de compétences clés.</p> <p>C'est leur transférabilité qui va les définir comme des compétences clés dans la mesure où une fois acquises dans une situation donnée, elles vont pouvoir être mobilisées dans un nouveau contexte autre que celui dans lequel elles ont pu être apprises. Il met ainsi en avant la notion de " <i>situations clés</i> " c'est-à-dire des situations qui possèdent des caractéristiques semblables et dans lesquelles l'individu pourra transférer des apprentissages sous forme de comportements appris (les compétences clés).</p> <p>Il distingue ainsi la transversalité qui désigne les ressemblances entre situations professionnelles et concerne les catégories de problèmes eux-mêmes et la transférabilité qui désigne les capacités de la personne à utiliser ces compétences clés dans les différentes situations professionnelles.</p>

2-

GUIDE PRATIQUE POUR REDIGER UN SCENARIO PEDAGOGIQUE

- Le scénario pédagogique dans le processus formation Le scénario peut se rédiger en deux temps. Un scénario simplifié qui correspond au projet de formation, (celui déposé auprès du financeur). Puis au moment de la réalisation de la formation, on va rentrer dans le détail du scénario.

II – LE SCENARIO PEDAGOGIQUE – MODELE DE PRESENTATION

Le scénario pédagogique peut prendre différentes formes, du moment qu'il soit détaillé et qu'il explicite clairement le déroulement des séquences. Vous pouvez donc le présenter dans le tableau qui vous est mis à

disposition par la Chambre d'agriculture ou l'association, ou sous forme libre si vous le souhaitez. Voir ci-après deux modèles de présentation du scénario pédagogique

III – LE SCENARIO PEDAGOGIQUE – COMMENT L'ECRIRE ? III.1 – Les besoins et objectifs pédagogiques

Une action de formation professionnelle répond à des besoins clairement identifiéschez les personnes dans leur situation professionnelle et permet de faire évoluer leurs pratiques. L'action de formation se construit autour de ces besoins dont le recueil approfondi est une étape importante de la construction de la formation (il s'agit de l'analyse de besoin

L'objectif général de la formation correspond aux actions que les stagiaires seront capables de mettre en œuvre en fin de formation. Cet objectif de formation se décline en objectifs pédagogiques au niveau de chacune des séquences de la formation. La formulation des objectifs pédagogiques est primordiale dans l'élaboration du scénario pédagogique. Fixer des objectifs réalistes et précis permet de cibler les

contenus, de choisir les méthodes et de passer une commande claire auprès des intervenants. Sans ces objectifs bien définis, la formation risque d'être trop généraliste, mal adaptée aux besoins des stagiaires et donc peu valorisable.

La formulation des objectifs est un exercice qui peut être difficile et qu'il faut de préférence mener à plusieurs (avec les agriculteurs, avec des collègues) ou avec « le service formation ». Pour parvenir à faire ressortir l'objectif d'une séquence ou d'une formation, il est bon de se poser plusieurs fois la question : « en situation professionnelle les agriculteurs doivent être capable de ... ».