

VII^{EMES} JOURNEES D'ETUDE INGENIERIE DES DISPOSITIFS DE FORMATION A
L'INTERNATIONAL

« ÉVOLUTIONS DES DISPOSITIFS DE FORMATION FACE AUX ENJEUX DU DEVELOPPEMENT
RURAL A L'INTERNATIONAL » - PARIS 16 / 17 JANVIER 2003.

L'APPROCHE PAR COMPETENCES EN FORMATION PROFESSIONNELLE ET TECHNIQUE AGRICOLE
AU MAGHREB

Hervé Bernier, directeur de la coopération internationale François Vasseur, conseiller pédagogique
Institut de technologie agroalimentaire, La Pocatière (Québec), Canada

INTRODUCTION

L'institut de technologie agroalimentaire (ITA) de La Pocatière œuvre depuis environ trois ans au Maroc et en Tunisie dans le domaine de la formation professionnelle et technique en lien avec le secteur agricole. La mise à niveau de programmes de formation professionnelle et technique selon l'**Approche par compétences** est au cœur de son intervention dans ces pays.

Tout observateur de la scène éducative mondiale constate qu'un nombre de plus en plus grand de pays, dont des pays du Maghreb, choisissent l'*Approche par compétences* comme mode d'élaboration ou de révision des formations. Pourquoi faire ce choix d'axer la formation sur la construction par les élèves de compétences ? Qu'entend-on par une *Approche par compétences* de la formation ? Qu'est-ce que ce choix peut signifier pour la formation professionnelle ? Comment cette approche peut-elle être appliquée dans le domaine de l'agriculture ? C'est à ces questions que nous allons tenter de répondre brièvement dans cet article.

ÊTRE COMPÉTENT

Partout dans le monde, on attend des personnes qu'elles puissent agir de manière informée, réfléchie et appropriée dans le cadre des rôles, fonctions et mandats qui leur sont confiés ou qu'elles se donnent. Être compétent, c'est précisément détenir le pouvoir de mobiliser, dans un rôle donné, un ensemble de ressources personnelles pour :

- analyser des réalités, des situations d'un domaine donné ;
- identifier les composantes essentielles de ces réalités ou de ces situations, leur structure et leur fonctionnement ;
- déterminer ce qu'il convient d'y faire, ce pourquoi il convient de le faire et quand il convient de le faire ;
- réaliser de manière réfléchie, adaptée et contrôlée, les interventions appropriées, qu'elles soient de l'ordre des tâches à effectuer, des jugements à porter, des décisions à prendre ou des problèmes à résoudre ;
- apprendre au contact des autres, à travers les situations vécues et observées, de ses actions et de leurs résultats.

D'où vient ce pouvoir de mobilisation ? Pas de pouvoir sans savoir, bien sûr, sans connaissances scientifiques, technologiques ou techniques, humaines, professionnelles, expérientielles. Mais la seule appropriation de connaissances, même essentielles à un rôle ou à une fonction dans un domaine de l'activité humaine, ne suffit pas pour être compétent.

Pour qu'une personne devienne compétente, elle doit transformer ses savoirs en représentations, en démarches, méthodes et règles de pensée, d'action et de conduite. Elle le fait en les associant à des domaines et des champs d'activité, à des réalités et à des situations, en construisant, puis en enrichissant ainsi continuellement ses schèmes :

- de perception, d'interprétation, d'évaluation, d'anticipation des réalités et des situations appartenant à ces domaines et à ces champs,
- de décision, d'action, de conduite face aux réalités et aux situations relevant de ces domaines et champs d'activité, compte tenu de son rôle, de sa fonction, de sa mission, de son mandat.

Ce sont les schèmes qu'elle développe, leur pertinence, leur richesse, leur variété, et l'habitude qu'elle acquiert peu à peu d'y faire appel à bon escient, aux moments opportuns, qui permettent à une personne d'être compétente et de penser, d'agir, de se conduire comme telle.

LES ASSISES DE TOUTE FORMATION SELON L'APPROCHE PAR COMPÉTENCES

Former pour développer des compétences :

- c'est aider l'élève à construire de façon durable sa compétence d'accomplir les activités constitutives d'une fonction ou d'un rôle et d'affronter les réalités et situations auxquelles il pourra être confronté dans ses interventions,
- en le guidant dans :
 - l'appropriation des ressources nécessaires à son action,
 - la construction et l'intégration de ses schèmes de perception, d'interprétation, d'évaluation, d'anticipation, de décision, d'action et de conduite,
 - la constitution de ses capacités de les mobiliser aux bons moments, à bon escient, efficacement, et de prendre en charge son évolution.

Cette conception de la formation repose sur quelques principes fondateurs :

- La formation doit viser le développement des grandes compétences nécessaires à la réussite de la vie personnelle, sociale ou professionnelle.
- ***Il faut déterminer justement et précisément ces grandes compétences, ces résultats-cibles de la formation.***
- Ces résultats doivent constituer les référents de toute l'éducation et de toute la formation.
- ***Tout programme doit être construit à partir de ces grandes compétences, de ces résultats-cibles : les apprentissages à réaliser, la structure et le parcours de la formation, le système d'évaluation, les formules et approches de formation, les étapes et séquences d'apprentissage-enseignement, les activités d'apprentissage doivent être déterminés sur ces bases.***
- ***Toute la formation doit être réalisée de façon à offrir à l'élève les meilleures possibilités d'atteindre ces résultats-cibles, c'est-à-dire : 1) d'intégrer les apprentissages en lui-même comme dans ses pensées, actions et conduites ; 2) de devenir conscient de ses acquis et de ce qu'ils permettent ; 3) de contrôler ses acquis et l'utilisation qu'il en fait.***
- Il faut accompagner chaque élève dans son apprentissage, suivre sa progression, situer le niveau de ses acquis et l'utilisation qu'il peut en faire, identifier avec lui ses difficultés et leurs causes, établir avec lui ses stratégies d'atteinte des objectifs de formation.
- Cela se fait dans un cadre de collaboration continue entre les formateurs (une approche-programme multidisciplinaire) et au moyen d'un apprentissage coopératif dans lequel chaque élève apprend au contact des autres élèves et de personnes-ressources intervenant dans la formation, comme par exemple, les maîtres de stage.

Une telle approche se veut systémique car ses composantes doivent être cohérentes, inter-reliées et coordonnées pour que son objectif ait toutes les chances d'être atteint.

APPROCHE PAR COMPÉTENCES ET FORMATION PROFESSIONNELLE ET TECHNIQUE

L'Approche par compétences est une méthode utilisée entre autres pour l'élaboration de programmes de formation professionnelle. Elle consiste alors à :

- analyser des métiers pour déterminer les compétences requises pour les exercer ;
- concevoir des formations visant le développement de ces compétences et dont la structure, l'organisation, le déroulement sont orientés par et vers cet objectif ;
- réaliser les formations selon des formules, des approches et au moyen d'activités favorisant la construction de ces compétences par les élèves.

Les formations professionnelles construites selon l'Approche par compétences doivent donc :

- être adaptées aux réalités et aux besoins d'exercice des métiers ou professions auxquels elles préparent ;
- faciliter la formation de l'identité professionnelle des élèves et leur insertion dans le monde du travail ;
- être caractérisées par une approche rigoureuse et concrète d'un nombre limité d'apprentissages fondamentaux à l'exercice d'un métier ou de métiers proches ;
- mettre l'emphase sur l'intégration de ces apprentissages ;
- recourir à des approches conduisant à l'autonomie professionnelle aux plans de la pensée, de l'action, de la conduite, et à la capacité de travailler au sein d'équipes ;
- être centrées sur la réalisation de projets et d'interventions complètes, complexes et contextualisées permettant le développement de véritables compétences et leur intégration dans l'exercice du métier de référence ;
- offrir à chaque élève l'encadrement, l'aide requis pour développer ses compétences.

DES PARAMÈTRES POUR L'ÉLABORATION DE FORMATIONS PROFESSIONNELLES DANS LE DOMAINE DE L'AGRICULTURE

Parmi les caractéristiques des métiers du domaine de l'agriculture, quatre nous semblent devoir être prises davantage en considération lors de l'élaboration de tout programme de formation professionnelle.

1) Les métiers du domaine de l'agriculture sont complexes et exigent de véritables compétences. Pourquoi ?

Le cadre de travail d'un ouvrier ou d'un technicien dans ce domaine est complexe, car il faut tenir compte dans l'accomplissement des activités et tâches, d'un grand nombre de facteurs interdépendants à la fois plus ou moins prévisibles et dotés d'une grande variabilité, qui rendent chaque situation unique et obligent à la prise continue de micro-décisions dont l'impact peut être considérable, le tout devant s'opérer dans un contexte en constante évolution.

Il ressort de ce portrait sommaire que des habiletés bien développées en observation, analyse, raisonnement et prise de décisions, qu'une compréhension systémique des réalités, que de solides capacités de traitement de l'information et que de riches capacités méthodologiques et techniques sont nécessaires à l'exercice des métiers du domaine de l'agriculture.

2) Les métiers du domaine de l'agriculture sont peu définis et en voie de professionnalisation.

C'est le cas au Maghreb et dans de nombreux pays. Cela signifie entre autres que :

- les activités et tâches qu'ils comportent sont fonction des besoins des entreprises qui dépendent eux-mêmes en partie de l'organisation du travail et du personnel en place dans chacune d'elles (compte tenu des moyens économiques de l'entreprise) plutôt que d'être bien délimitées ;
- leur exercice a été peu étudié jusqu'à maintenant ;
- les compétences nécessaires à leur pratique n'ont pas fait l'objet d'un examen approfondi;
- leur apprentissage réel se faisait jusqu'à récemment bien davantage par le partage de pratiques fondées sur des croyances et sur l'expérience (par conservation de traditions) que par le biais d'une formation scolaire orientée vers un exercice professionnel de ces métiers ;
- une forte dichotomie existait (et existe encore) entre la formation dite savante et disciplinaire offerte et l'exercice réel du métier ;
- la réalité socio-économico-politique fait en sorte que cette situation n'est plus acceptable ;
- le monde de la formation est appelé à jouer un rôle majeur dans la définition des métiers et dans leur professionnalisation.

Cet état de fait oblige à :

- une analyse exhaustive de l'exercice de chaque métier ;
- une approche systémique de la formation pour qu'elle permette, au regard de chaque métier, de former des débutants ayant développé les compétences de base nécessaires à l'exercice du métier lors de l'entrée sur le marché du travail.

3) Les activités et les tâches des ouvriers et des techniciens dans le domaine de l'agriculture requièrent une pensée systémique.

L'activité agricole est systémique. La conduite des cultures, par exemple, est tributaire des relations entre le climat, le sol, la plante, le mode de production, la destination de la production, les ennemis et maladies des végétaux, les antécédents cultureux, les contraintes technico-économiques, le marché, les politiques, règles et normes, etc.

La formation doit donc avoir elle aussi un caractère systémique, favoriser la mise en relation des composantes de l'environnement interne et externe de production, permettre l'identification de leurs interactions, contraindre à l'analyse de leur interdépendance dans l'accomplissement des activités et tâches, conduire à la prise de décisions et à la réalisation d'interventions prenant en considération ces relations.

C'est ce qui explique que le modèle de formation que nous avons élaboré est :

- organisé en cycles correspondant aux exigences du métier ;
- structuré en modules permettant le développement de modèles explicatifs des réalités et l'intégration de véritables démarches de travail ;
- développé à l'intérieur d'unités de formation (inscrites dans des modules et des cycles) qui permettent la compréhension de phénomènes précis et la maîtrise d'interventions spécifiques à l'intérieur d'une vision d'ensemble de la réalité ;
- réalisé en étapes (pour chaque cycle et module) et en séquences (pour chaque unité) de sorte que les élèves parcourent logiquement les phases d'apprentissage.

4) La pratique des métiers du domaine de l'agriculture exige un haut degré de professionnalisme.

L'évolution dans le domaine de l'agriculture dépend du professionnalisme de celles et ceux qui interviennent dans ces domaines et, en premier lieu, de celui des personnes qui exercent les métiers liés à la production.

On entend par professionnalisme le fait d'agir de façon professionnelle, c'est-à-dire :

- selon une pensée informée, éclairée, rationnelle, réflexive,
- en recourant efficacement à des démarches, des méthodes, des techniques, des stratégies reconnues et appropriées,
- en adoptant une conduite (attitudes, comportements, habitudes, valeurs) répondant aux qualités recherchées chez une personne exerçant tel métier et aux règles éthiques de ce métier.

Toute formation visant le développement du professionnalisme doit inscrire cet enjeu au centre de ses préoccupations, de son organisation et de son déroulement. Comment ? En plaçant les élèves en situation de penser, d'agir et de se conduire de façon professionnelle, tout comme en les faisant réfléchir sur ces situations, sur leur rôle dans celles-ci, sur leurs pensées, leurs actions et leurs conduites dans ces situations, et sur les effets de ces pensées, actions et conduites.

CONCLUSION

Le modèle et la démarche proposés ont permis de développer six programmes de formation professionnelle et technique dans le domaine de l'agriculture, dont un qui vient d'être implanté au Maroc. Bien qu'il soit encore tôt pour tirer des conclusions, les résultats partiels obtenus jusqu'à maintenant laissent présager le succès de l'expérience. Ce succès ne peut être assuré que si l'approche est adéquatement intégrée et adaptée à la situation socio-économique du pays et que tous les acteurs de la formation acceptent volontairement le changement de paradigme.