**Deux exemples de scénario sont analysés ci-dessous.**

*Ces scénarios ont été produits par des enseignants / formateurs, dans le cadre de l’atelier 3, lors des SIL (Session Institutionnelle de Lancement) organisées en octobre 2024. L’exercice a été effectué dans un temps contraint. Donc, les observations, commentaires ne constituent pas des critiques de leur travail, mais permettent de prolonger la réflexion sur leurs propositions.*

Nous attirons votre attention sur le fait que le scénario portant sur la mise en place de pâturage tournant permet d’envisager plusieurs focales à travailler avec les apprenants dès le départ. Il s’appuie sur une mise en place concrète sur l’exploitation agricole de l’établissement, avec une implication des apprenants.

Le scénario portant sur la mise en place d’un abattage à la ferme, ne repose pas sur une mise en œuvre réalisée, il permet de travailler les apprentissages sur la base d’une étude de faisabilité, et d’établir un lien avec une question à enjeux de sociétés.

**La situation professionnelle est-elle apprenante ?**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Paramètres à interroger** | **Scénario mise en place pâturage tournant** | **Observations / points de vigilance / prolongements** | **Scénario abattage à la ferme** | **Observations / points de vigilance / prolongements** |
| **Explorer plusieurs échelles**  La situation professionnelle permet-elle de questionner plusieurs échelles/focales (problématiser) en contexte, suivant une vision systémique ? | Différentes échelles sont explorées au travers de plusieurs visites, des TD sur des thématiques précises, des interventions de techniciens qui apportent une vision de collectifs, d’un territoire, des PFMP et mini-stage avec la vision systémique d’une exploitation | Différentes focales peuvent être questionnées au cours du temps, sous réserve que cela soit bien prévu et étudié de façon explicite. | L’échelle de l’exploitation et la question du bien-être animal, des attentes sociétales sont travaillées. | L’échelle intermédiaire : organisation en collectifs d’agriculteurs, la filière…pourraient également être travaillés |
| **Valoriser le potentiel de la situation en équipe**  Le potentiel de la situation (certification, apprentissage, remobilisation, sensibilisation) est-il pleinement valorisé en équipe ? (Sans chercher à multiplier les situations) | Plusieurs capacités ciblées  Plusieurs opportunités proposées : travaux de groupes, mobilisation des TIM, restitution à d’autres apprenants qui ouvrent plusieurs modalités de valorisation de la SP. | D’autres capacités mobilisables (ex C4.4 pourrait être envisagée mais peut-être choix d’une SP différente la concernant).  Risque que la situation professionnelle étudiée ne lasse au fil de son étude et finalement ne restreigne le périmètre de ce qui peut être étudié. Donc mise en garde possible : conduire une approche comparative approfondie avec le vécu en PFMP pour aller au-delà de la thématique (pâturage tournant en AB). | La production se concentre sur une capacité du bloc 5 et une capacité du bloc 1. | Des capacités d’autres blocs pourraient être engagées dans ce travail : blocs 6, bloc 8 …  Un travail partagé en équipe permettrait sûrement de valoriser encore le potentiel de la situation choisie. |
| **La capitalisation des situations**, c’est-à-dire, le repérage des savoirs en jeu, le ciblage des objectifs d’apprentissage potentiels, est-elle pensée en amont ? (Anticiper les traces écrites) | Rien à ce sujet (mais ce niveau de détail n’était pas demandé) | Repérer les savoirs en jeu dans la situation et cibler les objectifs d’apprentissage  Il peut y avoir une difficulté dès lors qu’il s’agit d’une sorte de recherche-action, ni les contenus, ni les méthodes ne sont pré-existants clé en main : la place de l’EA de l’établissement et d’autres partenaires dans le dispositif peut être facilitante | Les notions travaillées sont citées : EBE, qualité du produit, demande sociétale, organisation du travail, communication clientèle… | D’autres aspects en lien avec d’autres capacités pourraient être également travaillés. |
| **Envisager le transfert des savoirs**  L’institutionnalisation des savoirs en envisageant leur transfert (invariants, savoirs liés à la situation) est-elle pensée et organisée ? | Rien n’est indiqué à ce sujet | Rendre accessibles les savoirs travaillés et prévoir un scénario d’apprentissage  Organiser un scénario qui permet aux étudiants de s’engager dans la phase « relation avec un partenaire proche comme l’EA de l’établissement, et l’organisation d’un événement » contribue à motiver les apprenants, mais peut aussi limiter l’énergie consacrée à l’institutionnalisation | Elle est visible dans la production pour les capacités C1.2 et C5.3 | L’institutionnalisation des savoirs est sûrement prévue dans le scénario et bien explicité auprès des apprenants. |
| **Explorer l’interdisciplinarité**  L’interdisciplinarité est-elle intégrée dans la stratégie pédagogique ? | Le scénario le permet | Importance d’une approche concrète et explicite de la façon dont l’interdisciplinarité est intégrée qui aille au-delà de la seule bonne volonté et du bon relationnel entre enseignants. Sinon (1) risque d’approche “émiettée” qui fait perdre du sens à la SP dont l’étude est envisagée, (2) besoin de construire des démarches robustes dans le temps où la seule bonne volonté ne suffit pas. Donc se construire en équipe une démarche, des outils pour incarner l’interdisciplinarité souhaitée, mobilisable dans plusieurs modules. | Elle est prévue avec sens entre ESC, doc et ZOO | Importance de bien rendre visibles les apports propres à chaque discipline tout en montrant la puissance des regards croisés. |
| **Se permettre de faire de la situation un fil rouge de la formation**  La situation professionnelle peut-elle être valorisée sur plusieurs semestres ? (possible à condition de penser en amont la capitalisation à l’échelle de l’intégralité de la formation) | Le scénario le permet | La SP étudiée constitue un fil rouge dont l’étude est conduite jusqu’à l’évènement phare “journée technique auprès des pro et élèves Bac pro”.  Mais comme vu item antérieur, risque de lassitude possible …. La structuration de la progression en temps forts permet de limiter la lassitude. | Le scénario le permet et fait sens | Prendre en compte la lassitude possible des apprenants sur un cas donné. Enrichir la progression à l’aide d’autres situations professionnelles. |

**Les apprenants sont-ils accompagnés dans leurs apprentissages ?**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Paramètres à interroger** | **Scénario mise en place pâturage tournant** | **Observations / points de vigilance / prolongements** | **Scénario abattage à la ferme** | **Observations / points de vigilance / prolongements** |
| **Equiper d’outils et de méthodes**  Les apprenants sont-ils guidés et outillés pour comprendre, analyser la situation pro et envisager des pistes d’évolution ? | Des tentatives sont indiquées | En lien avec le contexte démarche | Il semble que oui au sens où les étapes du travail semblent bien cadrées | La grille d’analyse de situation professionnelle peut être retravaillée avec les apprenants afin qu’ils se l’approprient. |
| **Identifier des freins, obstacles et leviers au changement**  Les représentations des apprenants pouvant constituer des freins et des obstacles à leur propre changement sont-elles identifiées ?  Identifier des freins, obstacles et leviers au changement  Il est important de penser aux aspects sociologiques et globaux | Difficile à dire car ce niveau de détail n’est pas abordé mais prévision de travaux de groupes, mise en commun propices aux échanges, à la formulation et à l’évolution des représentations des apprenants | Un enjeu d’image de l’EA de l’EPL est signalé : ses missions, les attentes des parties prenantes peuvent être utilisées pour alimenter cette phase d’identification des freins-obstacles et leviers | Le travail à partir des deux échelles répond bien à cette attente | Il est important de systématiser le travail sur les leviers mobilisables en réponse aux freins identifiés. |
| **Amener à se poser des questions, à solliciter des ressources**  Les apprenants sont-ils accompagnés à apprendre à interroger et convoquer les savoirs en jeu dans les activités menées qu’ils mènent ou doivent mener (état lieu, trajectoire d’évolution) ? | Rien n’est encore explicité à ce sujet. | Importance au moins pour une séance d’étudier entre enseignants/formateurs concrètement comment cela est opéré ou opérable (que ce ne soit pas uniquement du registre de l’implicite). Objectif : se construire en équipe une démarche, des outils pour que les étudiants apprennent progressivement à convoquer les savoirs dans les activités qu’ils mènent. Cela ne se décrète pas et n’est pas non plus naturel … | Le scénario pédagogique semble bien engagé dans ce sens | Il est nécessaire de rendre lisibles les savoirs en jeu par un questionnement adapté par exemple, de hiérarchiser ces savoirs et de travailler leur généricité (sont-ils liés à la situation ou transférables en l’état ?). |
| **Diversifier les situations**  Est-il donné la possibilité aux apprenants de se confronter à des situations diverses pour les préparer à la maîtrise de situations variables dans leur futur métier ? | Le scénario montre la mobilisation d’une visite initiale, des mini-stages sur l’EA de l’EPL, d’autres visites, interventions de techniciens, de l’organisation d’une journée technique, des PFMP. Cet ensemble est propice à préparer les jeunes à la maîtrise de situations variables. | Il serait éclairant de préciser le rôle concret des PFMP dans leur participation au scénario | Non, cela n’apparaît pas dans le scénario présenté. | A mettre en lien avec une thématique plus globale : comment sécuriser son résultat d’exploitation dans un contexte en transition en tenant compte de l’évolution des attentes sociétales |