

**Document
d'accompagnement
du référentiel
de formation**



Inspection de l'Enseignement Agricole

Diplôme : BTSA Métiers de l'élevage ; développement, production, conseil

**Module : M8
Accompagnement sociotechnique**

Préambule

Les documents d'accompagnement ont pour vocation d'aider les enseignants à mettre en œuvre l'enseignement décrit dans le référentiel de diplôme en leur proposant des exemples de situations d'apprentissage permettant de développer les capacités visées. Ils ne sont pas prescriptifs et ne constituent pas un plan de cours. Ils sont structurés en items recensant les savoirs mobilisés assortis de recommandations pédagogiques.

L'enseignant a toute liberté de construire son enseignement et sa stratégie pédagogique à partir de situations d'apprentissage différentes de celles présentées dans les documents d'accompagnement. Il a aussi la liberté de combiner au sein d'une même situation d'apprentissage la préparation à l'acquisition d'une ou de plusieurs capacités.

Les compétences informatiques et numériques telles que définies par le cadre de référence des compétences numériques (CRCN) issues du DIGCOMP de l'Union Européenne sont mobilisables dans chacune des capacités intermédiaires des différents blocs.

Quels que soient les scénarios pédagogiques élaborés, l'objectif est l'acquisition des capacités présentées dans le référentiel de diplôme, qui nécessite de ne jamais perdre de vue l'esprit et les principes de l'évaluation capacitaire.

Rappel des capacités visées

Capacité 8 correspondant au bloc de compétences B8 : Accompagner le changement sociotechnique

C8.1 Mobiliser des initiatives, des orientations et des plans d'action en vue d'un changement sociotechnique

C8.2 Produire des références techniques au service des orientations visées en lien avec le plan d'action et la stratégie élaborés

C8.3 Aider à la prise de décision

Finalités de l'enseignement

Cet enseignement répond au champ de compétences « Accompagnement sociotechnique » dont la finalité est d'accompagner la prise de décision et la conduite du changement dans un contexte de transitions climatique, agroécologique et alimentaire.

La fiche de compétences correspondante peut utilement être consultée.

L'accompagnement sociotechnique mobilise des moyens tels que la mise en place d'expérimentations, d'actions techniques, d'enquêtes et de veille bibliographique afin d'en extraire des données exploitables. Celles-ci sont valorisées en qualité d'informations objectives permettant à des acteurs du secteur de l'élevage d'élaborer leur stratégie d'entreprise ou d'autres formes d'organisation dans un contexte de transformation agro-écologique en intégrant les attentes sociétales. L'accompagnement sociotechnique a pour finalité de contribuer au cheminement d'acteurs vers des systèmes performants et résilients et répondant aux enjeux actuels et à venir.

Les changements dont il s'agit dans ce module sont d'ordre sociotechnique. La formation prépare les futurs techniciens supérieurs à accompagner des changements qui dépassent le changement de technique (on ne se situe pas au changement « unitaire » de type « une pratique » ou « une technique nouvelle » qu'elle soit ou non innovante) mais à un changement qui vise à améliorer le système.

La réflexion sur la question de l'innovation à l'échelle du système traverse les trois capacités relevant de ce module et peut même en constituer le fil rouge. A partir d'exemples observés durant sa formation, l'apprenant aborde la méthodologie qui contribue à l'évolution des systèmes (C8.1), intervient au niveau de la production de références pour outiller la co-construction de systèmes performants et résilients (C8.2), puis aborde les formes de conseil pour accompagner les acteurs à conduire leur stratégie vers de tels systèmes (C8.3).

Précisions sur les activités supports potentielles

L'enseignement s'appuie sur des situations concrètes vécues en stage ou en apprentissage ou sous forme d'études de cas, sur des activités pluridisciplinaires intra et/ou inter-modulaires.

Des outils de démarche de projet relevant du module M2 peuvent être mobilisés dans le module M8.

L'enseignement lié à la capacité C2.2 « S'insérer dans un environnement professionnel » mais aussi à d'autres capacités du domaine du tronc commun ou du domaine professionnel peuvent constituer des opportunités pour repérer des partenaires impliqués dans des démarches d'accompagnement sociotechnique.

Ce module est potentiellement concerné par des activités pluridisciplinaires relevant de tous les thèmes.

Références documentaires ou bibliographiques pour ce module

Les références bibliographiques et documentaires sont proposées dans un document d'accompagnement thématique. Cependant des références sont parfois identifiées dans ce document. De même le DA thématique relatif à l'enseignement des mathématiques peut être utilement consulté pour insérer valablement cette discipline dans ce module.

Précisions sur les attendus de formation pour chacune des capacités visées

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C8.1. Mobiliser des initiatives, des orientations et des plans d'action en vue d'un changement sociotechnique	<ul style="list-style-type: none"> - Qualité de l'analyse du plan d'action - Mise en évidence des implications sociotechniques du plan d'action - Cohérence de la mise en œuvre du plan d'action dans le contexte 	<p>Appropriation et évaluation d'initiatives, d'orientation ou d'un plan d'action</p> <p>Attentes sociétales (consommation, territoire, marchés, filières...)</p>	<p>Sciences et techniques agronomiques : Productions animales</p> <p>SESG</p>

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant s'approprie un plan d'action, une initiative ou des orientations élaborés par un tiers et s'il montre des qualités d'analyse de la situation professionnelle concernée. La caractérisation du plan d'action comprend notamment :

- La formulation de la problématique qui anime un individu ou un collectif,
- La mise en évidence de la méthodologie d'accompagnement retenue.

Le processus d'accompagnement du changement peut être centré sur un individu ou un groupement d'acteurs (exploitants individuels, association ou syndicat professionnel, groupe d'éleveurs, association pastorale, etc.).

Précisions sur les attendus de la formation

L'enseignement de cette capacité est conduit en collaboration entre les enseignants de sciences et technologie de l'agronomie/productions animales et de sciences économiques et sociales de gestion/gestion de l'entreprise qui s'appuient sur l'étude d'initiatives, d'orientations voire de plans d'action existants permettant aux apprenants de s'approprier la méthodologie d'analyse d'un changement sociotechnique et de son accompagnement.

On entend par plan d'action, un ensemble de mesures, de tâches ou d'activités à entreprendre pour mettre en œuvre un changement sociotechnique sur une (ou plusieurs) structure(s) d'élevage. Ce plan d'action inclut les ressources/démarches mobilisées ou envisagées pour accompagner la mise en œuvre du changement sociotechnique dans la ou les structures d'élevages. Chaque capacité intermédiaire est travaillée au prisme des transitions climatiques, agroécologiques...

A titre d'exemple, des initiatives, orientations ou plan d'actions en faveur de changements sociotechniques peuvent relever de :

- l'introduction de nouvelles races ou espèces pour valoriser un territoire sensible ;
- la mise en œuvre d'un croisement en vue de mieux valoriser les produits ;
- l'obtention d'un agrément zootechnique sanitaire pour la vente de produits ;
- le changement de la stratégie d'alimentation des animaux pour s'adapter au changement climatique ou mieux valoriser des ressources disponibles sur un territoire ;

- l'adhésion à une marque, un label pour la vente de produits animaux (cahier des charges Label Rouge, IGP, etc.) ;
- la conversion en agriculture biologique d'une partie ou de la totalité de la production ;
- la reconception d'un système d'élevage pour s'adapter au changement climatique ;
- la prise en compte des attentes sociétales dans la mise en œuvre d'un système d'élevage « innovant » ;
- Etc.

Nature et dynamiques de changement

Niveau de changement concerné

Pour analyser les niveaux de changement en jeu, il est possible d'identifier :

- le rythme auquel il est ou peut être mis en œuvre : pas à pas vs en rupture (brutal) ou de novo
- la profondeur/l'ampleur du changement : confiné à un sous-ensemble du système et ne remettant pas en cause le fonctionnement global et les finalités assignées au système d'élevage vs impliquant la reconception de l'intégralité du système d'élevage y compris ses finalités et les réseaux d'acteurs dans lequel il s'insère. La grille de lecture Efficience, Substitution, Reconception (ESR, Hill et Mc Rae, 1995) peut fournir une clé de caractérisation de la profondeur du changement.

Moteurs et résistance au changement

Au-delà de cette double caractérisation (niveau de changement et ampleur du changement = profondeur et étendue) il s'agit d'amener les apprenants à identifier à partir d'analyses de situations concrètes, les enjeux, les déterminants (ou motifs et attentes vis-à-vis) du changement, les verrous, les freins mais aussi les leviers sociotechniques à la mise en œuvre du changement :

- enjeux liés aux productions animales ;
- enjeux globaux (énergie, réchauffement climatique, qualité de l'eau de l'air, GES biodiversité, etc.) ;
- attentes et place du consommateur (lien à la capacité C5.4) ;
- réglementation ;
- degré d'acceptation de la prise de risques ;
- obligation ou pas de repenser complètement ses pratiques voire le système (cf. grille ESR) ;
- freins et/ou leviers techniques, économiques, réglementaires, sociologiques,
- moteurs du changement (commercialisation, soutien politique, soutien financier public ou privé, opportunités, collectif apprenant) etc.

Appropriation d'une initiative, d'une orientation, d'un plan d'action en faveur du changement

A partir de projets concrets d'évolution voire de changement, l'appropriation par l'apprenant concerne la problématique posée par un individu (ex : un responsable d'élevage) ou un collectif professionnel (ex : GIEE, groupe d'éleveurs accompagnés par un CIVAM, des éleveurs adhérents à une association pastorale...) mais aussi les solutions imaginées, celles écartées et celles retenues ainsi que la méthodologie déployée pour atteindre les objectifs visés et pour mesurer la progression du projet.

L'apprenant doit être capable d'identifier clairement les raisons à l'origine du questionnement ainsi que

les acteurs parties prenantes. Il intègre toutes les dimensions (techniques, environnementales, sociétales, économiques, politiques ...) nécessaires à l'acceptation du processus de changement et donc à la mise en œuvre des actions envisagées.

Identification des acteurs impliqués dans l'accompagnement au changement sociotechnique

L'apprenant est amené à identifier les différents acteurs qui sont parties prenantes du plan d'action décliné. Il en identifie le rôle et le statut.

Dans cette partie il est important que les étudiants apprennent à cartographier les acteurs du système sociotechnique, leur rôle respectif et les interactions entre eux.

On peut citer :

- les initiateurs du projet ;
- les élèves organisés ou pas en collectif ;
- l'animateur de projet ;
- des techniciens conseil dans des organisations de conseil ou amont-aval ;
- des vétérinaires ;
- les élus (municipaux, régionaux) ;
- les citoyens et la communauté ;
- l'administration territoriale ;
- etc.

Il convient de préparer les apprenants à identifier le réseau d'acteurs impliqués en distinguant peut être des niveaux d'implications, d'identifier ce que font ces acteurs notamment dans le processus d'accompagnement, d'identifier les rôles de chacun : les accompagnés/ les accompagnants/ les financeurs/... et parmi les accompagnants : les différents acteurs concernés.

Ce travail préparatoire permet de mettre en évidence les relations existant entre les types d'acteurs impliqués. Il permet aussi de montrer que les différents acteurs ne partagent pas forcément la même temporalité et que les conseils délivrés aux élèves par les uns et les autres ne sont pas tous synergiques et coordonnés et que c'est à l'élève d'articuler/de prendre ou de laisser.

Appropriation de la problématique

L'appropriation par l'apprenant de la problématique traitée passe aussi par l'identification :

- des politiques impliquées ;
- de ce qui préoccupe chacun et de ce qui préoccupe le collectif (incertitudes et risques encourus et les valeurs en jeu...);
- des convergences et des divergences dans la manière de poser le problème ;
- des compromis réalisés face à ces manières différentes de poser le problème, d'entrevoir des solutions ou d'accepter des évolutions ;
- des besoins auxquels le changement sociotechnique répond en séparant si besoin les différents acteurs en jeu ;
- des enjeux à différentes échelles et portés par différents acteurs ;
- de la place des individus et du collectif ;
- des attendus de chacun en termes de résultats et de performance ;
- du cadre d'action (ce qui est non négociable et ce qui l'est) ;
- des marges de manœuvre et des degrés de tolérance de chacun des professionnels ;
- de la gouvernance du projet (instances, représentativité des acteurs, fréquence des réunions, mode de pilotage : CoPil, CoTech, etc.) ;
- etc.

Appropriation des solutions envisagées

L'appropriation par l'apprenant des solutions envisagées passe notamment par l'identification :

- des actions individuelles et/ou collectives (ressources actionnables) ;
- de la temporalité retenue pour la mise en œuvre du plan d'action ;
- de la hiérarchisation et de la chronologie des actions ;
- des ajustements chemin faisant ;
- des modalités de suivi du projet ;
- des indicateurs de réussite de la mise en œuvre du projet ;
- des objets, savoirs, outils/méthodes, solutions qui font débat ou ne sont pas stabilisés vs ceux qui font consensus et semblent stabilisés et ce qui les sous-tend
- etc.

L'analyse de réunions à l'aide de grilles qui peuvent être co-construites est une activité pédagogique qui doit permettre de faire émerger ces éléments en lien avec :

- la composition du groupe, ses réactions et celles des individus (prise de parole, réactions, questions soulevées, etc.), qui propose ? qui décide ?
- la manière dont les accompagnateurs s'y prennent pour faire progresser le groupe (posture, apports, activités proposées, distribution de la parole, cadence et ponctuation de la réunion, formulation des questions, maintien de la lisibilité du processus de changement sur un temps long, etc.).

Les invitations à la réunion et les comptes rendus constituent aussi des matériaux intéressants pour repérer les éléments posés, les éléments discutés et la méthodologie de travail.

Cohérence de la mise en œuvre du plan d'action

La mesure de la cohérence de la mise en œuvre du plan d'action par l'apprenant passe par l'étude de différents paramètres.

Besoins de l'organisation

La mise en œuvre du plan d'action suppose que l'apprenant conduise une étude approfondie du/des besoin(s) de la(les) structure(s) d'élevage pour pouvoir conduire les adaptations adéquates. Pour ce faire, il peut mobiliser les outils d'approche globale d'une entreprise agricole/d'élevage.

Il s'agit de mettre en évidence en quoi la méthodologie d'accompagnement ou les ressources mobilisées ou envisagées permettent de répondre aux préoccupations de responsable d'élevage ou du collectif d'éleveurs dans un contexte technique, socioéconomique, réglementaire et socio territorial donné.

Facteurs de réussite

L'apprenant doit faire émerger les facteurs de réussite de la conduite du changement :

- identification et dépassement des freins ;
- adhésion des acteurs ;
- adéquation du niveau de performance attendu au regard des enjeux ;
- adéquation des moyens mobilisés au regard des possibles, des enjeux et des résultats et performances attendus ;
- mise en mouvement des acteurs ;
- étapes impliquant du collectif ou de l'individuel :

- communication sur le diagnostic initial, sur la démarche, sur les étapes et les résultats ;
- posture des animateurs de projet et les autres acteurs ;
- dimension technique du projet ;
- autres dimensions ;
- etc.

Les procédures de conduite de projet abordées dans le cadre de la mise en œuvre de la démarche QSE, et de la conduite d'évolution dans le cadre de l'organisation peuvent être utilement mobilisées.

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C8.2 Produire des références techniques au service des orientations visées en lien avec le plan d'action et la stratégie élaborés	<ul style="list-style-type: none"> - Qualité de la mise en œuvre et du suivi d'expérimentations, d'essais ou enquêtes - Rigueur du traitement des données brutes - Interprétation des données 	<ul style="list-style-type: none"> Protocole expérimental (Enquête, prototype...) Analyse statistique Compte rendu d'expérimentation, essais Présentation de résultats 	<ul style="list-style-type: none"> Sciences et techniques agronomiques : Productions animales Mathématiques

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant est en mesure de suivre une expérimentation, des essais, de traiter numériquement des données issues d'expérimentation, d'essais factoriels, d'essais systèmes, d'enquêtes, de revues bibliographiques, ... et ainsi de produire des références techniques valides, fiables et pertinentes au regard du contexte.

Pour ce faire, il mobilise les outils mathématiques, statistiques et informatiques d'aide à la décision. L'apprenant doit être capable de mettre en perspective les données avec les questions qu'il s'est posées et de distinguer, si nécessaire, les nouvelles questions soulevées par les résultats qu'il a obtenus.

Les références produites par le candidat s'inscrivent dans le cadre d'un accompagnement sociotechnique. A ce titre elles constituent des « actions d'accompagnement ».

Précisions sur les attendus de la formation

L'enseignement de cette capacité s'appuie sur un travail de collaboration entre l'enseignant de mathématiques et l'enseignant de zootechnie. Il convient, en particulier, de valoriser des situations existantes et d'adopter un vocabulaire commun dans le cadre des savoirs mobilisés.

Les références dont il s'agit sont des moyens, des outils d'échange de pratiques et de reconception de systèmes et ont pour finalité d'aider les individus ou le groupe à progresser dans leur réflexion et dans leur prise de décision. A ce titre, les références sont des ressources de l'accompagnement. Elles sont issues de données qualitatives et/ou quantitatives en lien avec des changements techniques précis et situés. La collecte, la gestion, le traitement et l'analyse des données sont attendus dans la préparation à cette capacité.

Pour passer du statut de données à celui de références, un travail d'analyse de la validité et de la robustesse de ces valeurs quantitatives comme qualitatives est indispensable. Les références pourront alors être valides et fiables. Elles sont situées et datées.

Acquisition de données

Diagnostic et cadrage général de l'expérimentation

Formalisation de la ou des problématiques que le changement interroge ou auxquelles le changement peut répondre

Identification et verbalisation des questions s'appliquant à une situation donnée

Choix et mise en place de dispositifs à l'échelle de l'organisation de l'élevage ou des territoires permettant de recueillir des données

Ces données peuvent avoir différentes origines : expérimentation système, essai factoriel, bibliographie, dires d'experts, enquêtes, traque d'innovation, etc. Elles sont en lien avec un processus de changement dans un système d'élevage. Aussi, la formalisation de la ou des problématiques technique(s) étudiée(s) est indispensable pour relier ces données aux questions auxquelles elles contribuent à répondre.

La validité de ces données est également questionnée en lien avec leur dispositif d'acquisition.

La mise en place de dispositifs permettant de recueillir des données (essai factoriel, expérimentation système, démonstration, exploitation de données ouvertes en ligne (base de données), enquêtes, etc.) sont attendus ici.

Nature et identification de variables à mobiliser

Le regard croisé des disciplines concernées doit permettre à l'apprenant de déterminer les variables à mobiliser.

Recueil de données

La mise en place de dispositifs permettant de recueillir des données (essai factoriel, expérimentation système, démonstration, exploitation de données ouvertes en ligne (base de données), enquêtes, etc.) et la réflexion sur les variables à renseigner et sur leur pas de temps sont attendus ici.

Traitement de données et interprétation des résultats

Analyse critique des données recueillies

Le regard croisé des disciplines concernées doit amener l'apprenant à s'interroger sur la fiabilité et la pertinence des données recueillies.

Modélisation, étude de la corrélation de grandeurs

L'étude de données dans le cadre d'expérimentations ou d'essais amène à expliquer une grandeur en fonction d'une ou plusieurs autres. En s'appuyant sur des représentations graphiques, il est alors envisageable d'étudier la relation entre deux variables (quantitatives ou qualitatives). Dans le cas de deux variables quantitatives, l'étude de la corrélation découle du choix d'un modèle de régression qui permet l'extrapolation d'informations.

Analyse statistique en vue d'extraire des informations à partir des résultats obtenus

Statistique descriptive, tests statistiques en vue d'une prise de décision, statistique exploratoire appuyée par l'utilisation de logiciels de traitement de données (ex : logiciel R, tableur, etc.).

Transposition des informations dans le contexte du changement et d'évolution des systèmes d'élevage

Le croisement des regards statistiques et zootechniques doit amener l'apprenant à s'interroger sur la fiabilité et la pertinence des données recueillies et à identifier leur domaine de validité afin de mettre en évidence les points de vigilance quant à la transférabilité, à la répétabilité ou à la robustesse de ces données.

Elaboration de références (données datées et situées), actionnables dans un processus d'accompagnement du changement technique

L'appropriation de références issues des données qualitatives ou quantitatives en lien avec des changements techniques précis et situés doit permettre à l'apprenant leur mobilisation dans le cadre du processus d'accompagnement technique (capacité C8.3).

Nouvelles questions soulevées et dispositifs pour y répondre

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C8.3 Aider à la prise de décision	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation de résultats - Formulation de conseils 	<ul style="list-style-type: none"> Gestion de projets Processus de prise de décision technique 	<ul style="list-style-type: none"> Sciences et techniques agronomiques : Productions animales SESG Mathématiques

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant trie, hiérarchise et met en forme des informations valides, les valorise auprès d'un individu ou d'un groupement d'acteurs dans le cadre d'un changement sociotechnique. La mobilisation de ces informations contribue au développement de systèmes résilients et durables dont la performance attendue permet de répondre aux enjeux actuels et émergents.

La notion d'aide à la prise de décision attendue en capacité C8.3 doit s'entendre au sens d'orientation, d'éclairage permettant à des responsables d'élevage d'agir par rapport à la mise en œuvre ou non d'un changement. Il s'agit également d'accompagner les acteurs à s'approprier les références présentées. La notion d'aide à la prise de décision n'est pas entendue au sens de préconisations ou prescriptions et intègre une approche sociotechnique visant à éclairer et à nourrir les réflexions des acteurs et à les guider dans la sélection d'actions à mener (ne pas agir étant un choix) dans la situation de changement concernée.

Précisions sur les attendus de la formation

L'enseignement de cette capacité vise à préparer l'apprenant à formuler des conseils dans différentes situations professionnelles. La nature même du conseil et la posture du conseiller sont entendus au sens d'aide à la réflexion et à la décision d'un collectif ou d'un individu et, repositionné dans une perspective systémique et de transition agroécologique. L'apprenant s'inscrit donc dans cette perspective du conseil et de transition.

Allant jusqu'à être co-construit avec le responsable d'élevage, le conseil lui permet de prendre sa décision de manière éclairée et responsable dans un contexte de transition agroécologique. Ce conseil se situe donc dans la perspective de (re)donner l'autonomie décisionnelle aux éleveurs, les rendant ainsi acteurs de leurs changements.

La formation à cette capacité est pilotée par l'enseignant de sciences et technologies de l'agronomie/productions animales en collaboration avec les enseignants de sciences économiques et sociales de gestion/gestion de l'entreprise et de mathématiques. L'équipe s'assure de rendre cet enseignement concret en favorisant les mises en situation dans différents systèmes de productions animales et ainsi préparer l'apprenant aux différents cas de conseil qu'il aura à rencontrer.

Processus de la prise décision

Dans une vision systémique et prospective, la mise en relation entre le « souhaité » et le « réalisé » et le contexte permet de repérer les leviers d'actions, les points de vigilance et d'identifier les marges d'évolution possibles.

Cette compréhension du processus de décision a pour finalité d'outiller l'apprenant en situation d'accompagnement pour :

- faire émerger les attentes, finalités, résultats attendus par l'éleveur vis-à-vis de son système,
- inciter l'éleveur à se mettre en démarche de transition en lui présentant de manière objective, une plus-value dans le changement,
- co-construire avec les éleveurs des réponses possibles en intégrant des compromis acceptables pour tous les acteurs impliqués.

Formulation d'aides à la prise de décision dans un contexte de transition agro-écologique

Un conseil pertinent met en cohérence, par exemple, les objectifs de l'exploitant, les enjeux du territoire et des politiques publiques nationales ou européennes. Il implique une démarche de diagnostic maîtrisée à différentes échelles et prend en compte les incertitudes inhérentes à des processus de transition / de changement

Place du conseiller

La place du BTSA en qualité de conseiller fait l'objet d'une réflexion qui vise à le positionner au plus près du responsable d'élevage (éleveur) ou d'un collectif qu'il accompagne au sens défini par le Petit Robert, dictionnaire de la langue française, 2004 : « Se joindre à quelqu'un pour aller où il va, en même temps que lui ; conduire, escorter, guider, mener ».

Différents types de conseils

Différents types de conseils (collectif, individuel, spécialisé, généraliste, etc.) sont abordés en lien avec leur finalité et les différentes postures du conseiller qui en découlent. Leur pertinence est interrogée dans le cadre d'un processus d'accompagnement en situation de transitions.

Adéquation du conseil à la situation professionnelle

Mobilisation de références adaptées

Les références zootechniques acquises dans les autres modules professionnels, durant les PFMP ainsi que celles produites dans la C8.2 de ce module sont mobilisées en adéquation avec la situation de conseil rencontrée.

Elles sont de nature technique mais concernent aussi tous les autres champs de compétences en lien avec les productions animales (économique, environnemental, réglementaire, etc.).

Présentation adaptée de résultats

La présentation adaptée de résultats comprend :

- la participation à la production de références situées,
- la prise en compte du public cible,
- l'implication de certains acteurs (notion de « paysans-formateurs »),
- la diffusion d'un message adapté et en adéquation avec la finalité,
- la mise en valeur des résultats d'essais ou d'expérimentation (en lien avec la capacité C8.2),
- la réalisation de supports appropriables et utilisables par les éleveurs...

La méthodologie choisie peut prendre en compte :

- les finalités du changement ;
- le besoin d'accompagnement en situation de transition agro-écologique ;
- le dosage entre accompagnement collectif, animation collective et accompagnement individuel ;
- les verrouillages technologiques ou sociotechniques en amont et aval ;
- les obstacles organisationnels, cognitifs et culturels, économiques et de marché ;
- ce qui rassemble un collectif (les « communs ») ;
- les variants au sein d'un groupe ;
- le collectif vu comme une communauté apprenante ;
- les préalables à l'adoption d'une innovation technique ;
- la veille scientifique et technique et les innovations ;
- la place de chacun des acteurs (dont le titulaire d'un BTSA Métiers de l'élevage) dans le processus de changement, et ouvre sur la dimension humaine des systèmes techniques.

Cette dimension humaine est importante à prendre en compte dans l'accompagnement du changement. A ce titre, elle fait partie de la formation mais n'est pas exigible en évaluation.

Les enseignants peuvent utilement se référer au document d'accompagnement thématique « accompagnement des apprenants au développement de compétences psychosociales » :

https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/02-diplomes/referentiels/secondaire/fichiers-communs/ref-com-comp-psycho.pdf

Adaptation au contexte

Le conseil est adapté au contexte s'il répond à certains indicateurs qui peuvent être :

- la satisfaction de l'accompagné ;
- la prise en compte des politiques publiques ;
- la durabilité dans ses différentes dimensions.

Les outils permettant d'évaluer la pertinence du conseil peuvent être une enquête de satisfaction écrite et/ou une interview, des références professionnelles, un guide de bonnes pratiques, etc.

Outiller à l'analyse réflexive pour comprendre aussi les échecs ou les réussites