



AgEcon SEARCH
RESEARCH IN AGRICULTURAL & APPLIED ECONOMICS

The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library

This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.

Help ensure our sustainability.

Give to AgEcon Search

AgEcon Search

<http://ageconsearch.umn.edu>

aesearch@umn.edu

*Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.*

No endorsement of AgEcon Search or its fundraising activities by the author(s) of the following work or their employer(s) is intended or implied.

Formation: Méthodologie des sessions « dotation d'installations »

Résumé

Présentation d'un document pédagogique destiné aux formateurs des centres de formation professionnelle agricole et relatif aux objectifs contenus, et méthodes des sessions « Dotation d'installation » pour jeunes agriculteurs.

Abstract

Methodology of the "Dotation d'installation" sessions - The presentation of a teaching document intended for the teachers in agricultural education centres concerning the aims, contents and methods of «dotation d'installation » (grants for young farmers setting up on their own) sessions for young farmers.

Citer ce document / Cite this document :

Formation: Méthodologie des sessions « dotation d'installations ». In: Économie rurale. N°119, 1977. Répertoire de travaux actuels de Sciences Humaines dans le monde rural. p. 47;

doi : <https://doi.org/10.3406/ecoru.1977.4355>

https://www.persee.fr/doc/ecoru_0013-0559_1977_num_119_1_4355

Fichier pdf généré le 08/05/2018

MÉTHODOLOGIE DES SESSIONS « DOTATION D'INSTALLATION »

LAFORGE J.

mots clés : Formation professionnelle agricole, pédagogie, jeunes agriculteurs.

Institut National de Promotion Supérieure Agricole, rue des Champs-Prévois, 21000 Dijon. Tél. (80) 30 22 26.

Résumé : Présentation d'un document pédagogique destiné aux formateurs des centres de formation professionnelle agricole et relatif aux objectifs contenus, et méthodes des sessions « Dotation d'installation » pour jeunes agriculteurs.

Methodology of the "Dotation d'installation" sessions

Summary : The presentation of a teaching document intended for the teachers in agricultural education centres concerning the aims, contents and methods of « dotation d'installation » (grants for young farmers setting up on their own) sessions for young farmers.

Pourquoi un document pédagogique relatif aux sessions « dotation d'installation » ?

Lorsque les textes relatifs à la « Dotation aux jeunes agriculteurs » ont paru, la Direction de l'Aménagement rural et des structures considérait que cette mesure, de caractère incitatif, était simplement destinée à améliorer le maintien de jeunes agriculteurs dans des zones défavorisées. L'extension de la dotation à l'ensemble du territoire et l'exigence de formation qui a été associée à cette mesure lui ont apporté une dimension nouvelle.

Ce nouveau public, souvent peu disponible, parce qu'il est déjà engagé dans des responsabilités familiales et professionnelles, pose aux formateurs des problèmes particuliers.

Le public est constitué par des « exclus » de la formation. Le stagiaire type est un associé d'exploitation de 24 à 25 ans ayant une formation générale du niveau de l'enseignement primaire et une formation professionnelle faible (BAA ou rien).

La formation est ressentie comme une obligation quels que soient l'âge du stagiaire, sa formation antérieure, la superficie de son exploitation, son degré de technicité. Il est inscrit au stage « 200 heures » parce qu'il n'est pas en possession du diplôme minimum lui permettant de toucher la dotation d'installation et qu'il est obligé de suivre cette formation pour percevoir cette dotation.

La crainte d'une formation de type scolaire est très forte chez tous les stagiaires. Chez les plus jeunes, le rejet est très fort. Chez les plus âgés (au-delà de 30 ans), la réaction négative, moins violente, traduit surtout l'inquiétude de ne pas être capable de faire face aux exigences d'une formation.

Ce public pose aux formateurs des problèmes pédagogiques particuliers. Le public concerné a souvent une mauvaise image de l'univers scolaire. Il convient donc de le « réconcilier » avec la formation en ayant une approche sensible et concrète des problèmes. Comment l'animateur des sessions « 200 heures » peut-il être disponible aux problèmes du groupe et en même temps être susceptible de dispenser des connaissances rigoureuses ? Quelle doit être sa formation ?

- Doit-on privilégier l'acquisition de connaissances ? Doit-on axer la formation sur la maîtrise des savoir-faire, sur l'apprentissage de techniques, ou au contraire la considérer comme une phase de remise en cause des stéréotypes, a priori, une phase permettant d'enclencher un processus de développement personnel ?
- Comment varier les modes d'approche des différents contenus : exposés, travaux en groupe, jeux économiques, débats, films... sans perdre de vue la stratégie d'ensemble ?
- Quelles modalités d'évaluation peut-on utiliser ?
- Dans une formation de ce type, l'évaluation doit-elle

être un constat, ou plutôt permettre d'aboutir à un plan individuel de formation de façon à ce que les stages « 200 heures » s'inscrivent véritablement dans une perspective de formation continue ?

Caractéristiques essentielles des propositions pédagogiques

Comment, dans les sessions 200 heures, déterminer des objectifs pédagogiques ?

Dans ce type de formation et avec ce public, une chaîne de démarches successives : Définition d'objectifs — Détermination de besoins nouveaux — Définition de nouveaux objectifs, paraît la mieux adaptée.

Le projet du public étant de s'installer en tant que chef d'exploitation agricole et de « réussir », il retiendra en priorité ce qui est cohérent par rapport aux actions que cela implique.

La définition d'objectifs pédagogiques précis permettra au formateur ainsi qu'au formé de percevoir les limites et les possibles de l'action de formation.

Les objectifs de formation sont des objectifs pluridisciplinaires. Les objectifs sont de trois ordres : formation générale, formation technique et formation économique.

Ils ne doivent pas être traités successivement. Présenter au public des stages « Dotations », des objectifs dans le domaine de l'expression orale, de l'expression écrite ou de la lecture par exemple, qui ne seraient pas en relation avec des contenus techniques ou économiques, ne pourrait que contribuer à lui faire rejeter la formation.

L'évaluation des résultats fait partie intégrante de la formation. Il n'est pas possible d'envisager une évaluation des résultats au niveau d'objectifs généraux.

Les objectifs d'une formation sont beaucoup plus modestes et même si au niveau opérationnel ils sont parcellaires, provisoires, remis en question à tout moment, ils doivent permettre, malgré tout, d'estimer si un processus de changement et enclenché ou non. Un simple certificat d'assiduité suffit au stagiaire pour pouvoir prétendre à la prime d'installation.

Cela signifie qu'il n'est pas question dans ce cadre d'envisager une évaluation dite « sommative » c'est-à-dire une évaluation rapportée à des normes, se passant en fin de formation et aboutissant à une sélection, en essayant de mesurer la somme des connaissances, des savoir-faire acquis au cours de la formation. Il n'est pas envisageable d'essayer de déterminer les bons et les mauvais chefs d'exploitation.

Aussi, dans le cadre des formations 200 heures, l'évaluation dite « formative » est plus intéressante. La formation y est considérée comme un système où plusieurs facteurs interfèrent : le formateur, les stagiaires mais aussi l'institution qui lui fixe des objectifs et lui donne des moyens. L'évaluation ne peut pas se limiter à l'analyse des performances du stagiaire.