



**MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Document complémentaire  
du référentiel de diplôme du**

**Brevet professionnel  
Éducateur canin**



Tous les documents relatifs au BP Educateur canin sont en ligne sur le site chlorofil.fr

<https://chlorofil.fr/diplomes/secondaire/bp/bp-ec>

Ce document est destiné aux équipes pédagogiques qui mettent en œuvre un Brevet professionnel option "Educateur canin". Il est associé au référentiel du diplôme et donne les préconisations essentielles pour l'évaluation certificative de ce diplôme. Il ne reprend pas toutes les caractéristiques de l'évaluation dans les diplômes en unités capitalisables renouvelés, décrites dans la note de service UC (DGER/SDPFE/2016-31 du 15/01/2016). Pour une bonne utilisation, il est souhaitable que les membres de l'équipe enseignante aient pris connaissance de cette note de service et suivi une formation UC : agrément à la conduite de dispositifs d'évaluation.

#### Mentions légales des photos

<https://www.store.agriculture.gouv.fr/>

Toute reproduction ou représentation, intégrale ou partielle, par quelque procédé qu'il soit

des photographies est soumise à l'autorisation et à l'accord spécifique du ministère de l'agriculture.

Toute reproduction partielle est autorisée sans demande préalable, à condition que la source soit bien mentionnée.





# Sommaire

Présentation du BP "Educateur canin"	p 5
1. Mise en œuvre de l'évaluation : prescriptions et recommandations	p 7
1.1°. Évaluer des capacités en situation professionnelle : quelques principes	p 7
1.2°. Présentation et cadrage de l'évaluation des capacités du BP "Educateur canin"	p 14
2. Compétences	p 35
3. Annexes	p 37
Annexe 1 : Cadrage national du BP "Educateur canin"	p 38
Annexe 2 : Arrêté de création et arrêté modificatif	p 40
Annexe 3 : Fiche UCARE	p 41





# Présentation du brevet professionnel

Educateur canin

## Généralités sur le diplôme

Le brevet professionnel option "Educateur canin" est un diplôme du Ministère chargé de l'Agriculture, qui atteste d'une qualification professionnelle rattachée au champ professionnel de la production. Il est enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et classé au niveau 4 de qualification du cadre national des certifications professionnelles (CNCP)<sup>1</sup>. Spécifique à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage, il peut également être obtenu par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Sa rénovation répond au triple objectif d'intégrer les évolutions du secteur professionnel et des emplois visés par le diplôme, de renforcer sa finalité de professionnalisation et d'intégrer la logique compétences en le construisant à partir du travail.

Un brevet professionnel est une qualification centrée sur un profil d'emploi qui peut s'exercer dans des configurations variées. Il vise la prise en charge des différentes situations professionnelles emblématiques de ce profil d'emploi, cette prise en charge supposant le développement et l'articulation de savoirs, savoir-faire et comportements professionnels.

Le brevet professionnel Educateur canin cible le profil d'emploi d'un responsable d'une entreprise unipersonnelle qui réalise des prestations d'éducation canine auprès de propriétaires de chien et assure par ailleurs le fonctionnement de son entreprise .

Lorsqu'il est mis en œuvre en formation professionnelle continue, le brevet professionnel Educateur canin fait l'objet d'une formation d'une durée minimum de 1000 heures dont au moins 12 semaines en milieu professionnel (cf. Arrêté de création du 12 Janvier 2023). Cette durée minimale de 12 semaines peut être allongée dès lors que le projet pédagogique est de nature à exploiter les apprentissages en milieu professionnel et que les financements pourront la prendre en compte comme partie intégrante du temps de formation.

En apprentissage, la durée de la formation en centre dépend de la durée du contrat d'apprentissage. Au minimum, elle doit être de 400 heures pour un contrat d'apprentissage de 12 mois, de 800 heures pour un contrat de 24 mois. La durée de la formation peut être adaptée par l'équipe à partir du positionnement du candidat et de la validation de ses acquis académiques.

Un brevet professionnel est un diplôme organisé et délivré en unités capitalisables (UC). Chaque UC correspond à une capacité du référentiel de compétences et peut être obtenue indépendamment. La validation d'une UC permet l'attribution d'un bloc de compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la VAE.

1. cf. Décret n°2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles

## La structure du référentiel de diplôme et de son document complémentaire

En cohérence avec les attendus de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (Loi n°2018-771 du 5 Septembre 2018) et les prescriptions du code du travail qui en découlent (Art L6113-1), le référentiel du brevet professionnel "Educateur canin", comme ceux des autres certifications professionnelles du Ministère chargé de l'agriculture, comporte désormais trois parties :

- **un référentiel d'activités** élaboré à partir de l'analyse des emplois et du travail, qui présente le contexte et les évolutions du secteur relatif à l'option, décrit le/s emploi/s visé/s, dresse la liste des activités correspondantes, regroupées par fonctions (ensemble d'activités concourant à la même finalité du travail) et décrit les situations de travail exercées ;
- **un référentiel de compétences** constitué de la liste des capacités attestées par l'obtention du diplôme. Il donne à voir quels potentiels d'action en situation le candidat développera dans son parcours de formation ;
- **un référentiel d'évaluation** qui précise, pour chaque capacité, le cadrage de l'évaluation certificative, soit les modalités et les critères retenus pour l'évaluation des capacités du référentiel de compétences.

Il n'existe pas de référentiel de formation pour les diplômes et titres en UC : la nature et les horaires des enseignements ne sont pas fixés ; seul un volume horaire global de formation minimal est défini dans l'arrêté de création. Les contenus et l'organisation de la formation sont élaborés par les équipes pédagogiques en fonction de leur stratégie pédagogique, des opportunités locales et de leurs partenariats avec la profession.

Un document complémentaire est associé au référentiel du brevet professionnel. Il réunit des prescriptions et des recommandations pour l'évaluation des capacités du diplôme, ainsi que les fiches compétences qui ont été élaborées à partir d'analyses du travail d'éducateur canin. Ces fiches rassemblent par champ un ensemble d'informations sur les caractéristiques des situations professionnelles analysées et sur les ressources mobilisées dans le travail : savoirs, savoir-faire et comportements professionnels.

Le référentiel et son document complémentaire sont les outils de référence des formateurs qui doivent en prendre connaissance quel que soit leur domaine d'intervention pour la mise en œuvre de l'évaluation et de la formation.

## Le cadre réglementaire pour la mise en œuvre du Brevet professionnel "Educateur canin"

Les règles communes de l'évaluation des diplômes en unités capitalisables du ministère chargé de l'agriculture s'appliquent aux brevets professionnels. Elles sont définies dans la note de service DGER/SDPFE/2016-31 du 15 Janvier 2016.

La mise en œuvre du brevet professionnel est soumise à une habilitation préalable délivrée par le DRAAF selon une procédure définie dans la note de service DGER/SDPFE/2014-109 du 13 février 2014. Les équipes pédagogiques du BP Educateur canin élaborent le plan d'évaluation et les épreuves à partir d'investigations sur les situations professionnelles menées auprès des professionnels locaux afin d'élaborer et d'adapter la formation et l'évaluation aux caractéristiques locales de l'emploi et aux besoins du marché du travail sur leur territoire.

La construction et l'écriture de l'UCARE sont cadrées par la note de service DGER/SDPFE/2020-275 du 11 mai 2020 sur les "instructions générales relatives à la mise en œuvre d'unité d'adaptation régionale à l'emploi (UCARE) et modalités particulières de mise en œuvre des UCARE du Brevet professionnel option "Responsable d'entreprise agricole" (BP REA).

Comme pour tous les autres diplômes et titres en UC, le référentiel du BP "Educateur canin", le document complémentaire et les textes réglementaires associés sont téléchargeables sur le site internet de l'enseignement agricole, Chlorofil, dans la rubrique "Diplômes et ressources pour l'enseignement", et la sous-rubrique Formations et diplômes de l'enseignement secondaire et supérieur court, à l'adresse suivante :

<https://chlorofil.fr/diplomes/secondaire/bp/bp-ec>



## Mise en œuvre de l'évaluation :

### Recommandations et prescriptions

#### 1.1°. Évaluer des capacités en situation professionnelle : quelques principes

##### Compétences, capacités et situations

Au Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (MASA), le choix a été fait de rédiger le référentiel de compétences sous la forme d'une liste de capacités conçues comme des compétences en devenir, qui s'avèreront avec la pratique et l'expérience. Les capacités certifiées peuvent être considérées comme les précurseurs des compétences clefs du ou des emplois visés par le diplôme. Les compétences sont du côté des professionnels confirmés. Un nouveau diplômé n'est pas encore un professionnel compétent : il est débutant, considéré comme "capable". Autrement dit, l'approche capacitaire repose sur l'idée qu'un apprenant ayant acquis les capacités d'un diplôme deviendra compétent en situation avec l'entraînement.

Une capacité exprime le potentiel d'un individu en termes de combinatoire de connaissances, savoir-faire et comportements (MAAF 2010). Elle peut être définie comme le pouvoir d'agir efficacement d'une personne dans une famille de situations, fondé sur la mobilisation et la combinaison de ressources multiples : connaissances, savoir-faire, techniques et gestes, comportements et postures. Par famille de situations, on entend des situations proches qui présentent des traits communs : elles répondent aux mêmes buts, mobilisent les mêmes ressources, font appel à des raisonnements similaires.

Etre capable, c'est posséder le potentiel d'action nécessaire pour faire face aux situations professionnelles emblématiques de l'emploi visé. Ce potentiel repose sur l'articulation dans l'action du faire, de l'agir, et du penser, du raisonnement. La délivrance d'un diplôme du MASA correspond à l'assurance que la personne qui l'obtient est en mesure de prendre en charge

les familles de situations que recouvre chacune des capacités. Ces dernières ne couvrent pas toutes les situations professionnelles qu'un éducateur canin peut rencontrer, mais ciblent celles qui sont au cœur de son emploi, les plus significatives de sa compétence.

Capacités et situations sont indissociables : le développement des capacités passe par des mises en situations professionnelles variées, qui mobilisent des ressources plurielles et combinées. Le candidat apprend à prendre en charge globalement la situation qu'il rencontre : il s'agit pour lui de manipuler l'ensemble des composantes de la situation, d'identifier celles qui sont essentielles pour construire la réponse la plus adaptée à partir des connaissances, techniques, comportements qu'il mobilise et articule. Pour chaque famille de situations, il développe un modèle – ou un schéma – d'action qu'il adapte à chaque fois à la situation forcément particulière qu'il rencontre. Le passage de la réponse adaptée à la situation unique en cours à la construction d'une réponse plus générique adaptée non seulement à cette situation-là, mais aussi à l'ensemble des autres situations de la même famille signe le développement de la capacité. La capacité est donc le pouvoir qu'a la personne d'adapter la conduite de son action à une famille de situations donnée.

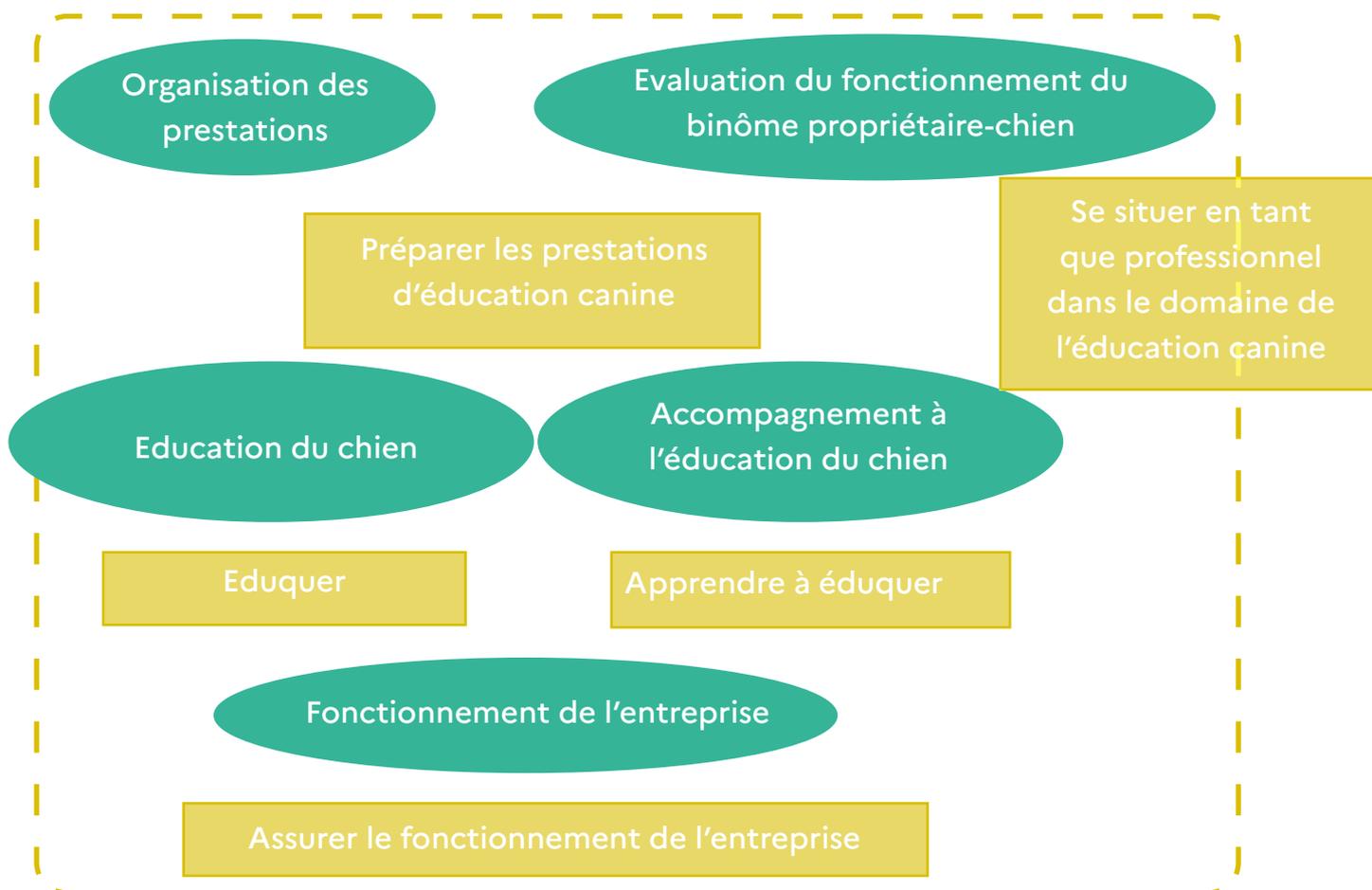
Le référentiel de compétences du BP Educateur canin est constitué de 6 capacités, qui correspondent chacune à une UC. Les cinq premières capacités sont définies au niveau national ; la dernière, qui cible une adaptation à des enjeux professionnels particuliers, est laissée à l'initiative des centres en fonction des spécificités territoriales et des besoins de professionnalisation locaux.

La capacité C1 est commune à tous les BP, mais déclinée de manière spécifique à chaque option. Si elle n'est pas adossée à un champ

de compétences particulier ni à des SPS spécifiques, elle découle cependant aussi des résultats de l'analyse du travail et intègre d'autres enjeux et intentions. Elle vise l'affiliation à un milieu professionnel, celui de l'éducation canine, et l'initiation du développement de son identité professionnelle dans un contexte de transitions. Elle est pensée comme fil rouge/conducteur pour la formation dans la mesure où le travail avec le vivant et l'identité professionnelle traversent l'ensemble de l'exercice professionnel des futurs éducateurs canins et sont mobilisés dans l'ensemble des capacités et SPS. Elle est aussi un socle au sens où elle permet le développement des autres capacités du diplôme.

Les capacités C2, C3, C4 et C5 correspondent aux différents domaines/champs d'action professionnelle d'un éducateur canin autonome en charge de l'éducation de chiens et surtout de l'apprentissage de l'éducation canine par leurs propriétaires, mais aussi en charge du fonctionnement d'une petite entreprise (cf. schéma ci-dessous).

**Les domaines d'action professionnelle de l'éducateur canin (en vert)  
et les capacités correspondantes (en jaune)**



## Les capacités du BP Educateur canin

### **C1. Se situer en tant que professionnel dans le domaine de l'éducation canine**

- C11. Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant
- C12. Se positionner en tant que professionnel de l'éducation canine

### **C2. Préparer les prestations d'éducation canine**

- C21. Elaborer une proposition d'éducation canine
- C22. Organiser le travail

### **C3. Assurer le fonctionnement de l'entreprise**

- C31. Assurer le suivi administratif et budgétaire de l'entreprise
- C32. Communiquer sur l'entreprise et ses activités

### **C4. Eduquer un chien**

- C41. Eduquer un jeune chien
- C42. Rééduquer un comportement réactionnel

### **C5 : Apprendre à éduquer**

- C51. Accompagner le binôme propriétaire-chien en séances individuelles
- C52. Mettre en oeuvre des séances collectives d'éducation canine

### **C6 : S'adapter à des enjeux professionnels particuliers**

## Les modalités d'évaluation

Le brevet professionnel «Educateur canin» est organisé et délivré en 6 unités capitalisables (UC), chacune d'elles correspondant à un bloc de compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la VAE. Toutes les UC sont de même nature : chacune d'entre

elles correspond à une capacité globale qui recouvre deux capacités intermédiaires. L'unité de certification délivrée est l'UC, mais ce sont les capacités constitutives de l'UC qui doivent être évaluées.

Capacités	Unités capitalisables	Prescriptions spécifiques pour l'évaluation
<b>C1</b>	UC1 : Se situer en tant que professionnel dans le domaine de l'éducation canine	
<b>C2</b>	UC2 : Préparer les prestations d'éducation canine	Évaluation en situation professionnelle
<b>C3</b>	UC3 : Assurer le fonctionnement de l'entreprise	Évaluation en situation professionnelle L'épreuve pour valider la C3.2. s'appuiera sur plusieurs situations, en lien avec des SPS du champ de compétences « Fonctionnement de l'entreprise», avec au moins une situation qui intègre un support de communication numérique.
<b>C4</b>	UC4 : Eduquer un chien	Évaluation en situation professionnelle L'épreuve pour valider la capacité C.4.1 s'appuiera sur plusieurs situations d'éducation d'un jeune chien, en lien avec des SPS du champ de compétences "Education du chien".
<b>C5</b>	UC5 : Apprendre à éduquer	Évaluation en situation professionnelle
<b>C6</b>	UC6 : intitulé à définir par les centres UC laissée à l'initiative des équipes, à déterminer en fonction des enjeux locaux d'employabilité dans la filière.	Évaluation en situation professionnelle

### Principes de l'évaluation en situation professionnelle

De même que le développement des capacités s'appuie sur des mises en situation, la vérification de leur mise en place suppose de mettre le candidat dans les mêmes types de situation et d'apprécier la façon dont il mobilise et articule les ressources dont il dispose pour faire face à la situation rencontrée et les adapte dans d'autres situations du même type.

L'approche capacitaire a des conséquences sur l'évaluation : c'est la capacité du candidat qui est évaluée, son pouvoir d'action en situation, pas ses connaissances ni ses savoir-faire dans telle ou telle discipline ou dans tel ou tel module. Cela suppose de se démarquer des pratiques d'évaluation basées sur le contrôle de connaissances déconnectées de leur usage et la vérification de savoir-faire procéduraux.

La validation d'une capacité nécessite de réaliser une évaluation globale, en situation, dans laquelle le candidat est amené à utiliser et adapter ce qu'il sait et sait faire en fonction du contexte particulier qu'il rencontre et des caractéristiques principales qu'il retient pour faire ce qui lui est demandé et prendre en main la situation.

Dans un diplôme de la formation professionnelle visant une qualification professionnelle, une évaluation "en situation professionnelle" est très souvent prescrite pour les capacités professionnelles.

Dans une évaluation en situation professionnelle, pour vérifier le développement d'une capacité, regarder le résultat de l'action ou la seule performance du candidat - ce qui est directement visible ou accessible dans le

travail demandé dans le cadre de la situation d'évaluation - ne suffit pas. La prise en compte des raisonnements qui ont permis d'arriver à ce résultat et ont accompagné le déroulement de l'action, de la façon dont le candidat pense son action, des connaissances, techniques, savoir-faire et comportements qu'il mobilise et combine dans la situation, est nécessaire.

La construction et l'organisation de l'épreuve doivent donc permettre au formateur évaluateur d'accéder à ces raisonnements et de vérifier l'adaptation du candidat à la situation support de l'évaluation, à des variations de cette situation – de ses caractéristiques - ou à des situations proches. Au-delà de la prise en charge de la situation particulière qui sert de support à l'évaluation, c'est le potentiel à s'adapter à l'ensemble des situations d'une même famille qui indique le développement de la capacité et qui est visé dans l'évaluation certificative.

Le formateur évaluateur, pour juger de la construction de la capacité chez le candidat, ne se réfère pas aux seules actions d'exécution – le «faire» – et ne prend pas non plus seulement en compte les connaissances énoncées. Il regarde comment le candidat a mobilisé et combiné ce qu'il sait et ce qu'il sait faire - ses ressources - dans la situation vécue, dans des variations de cette situation et dans d'autres situations du même type. Il vérifie que le candidat a développé le triptyque faire + raisonner + s'adapter correspondant à la capacité. La nature et les modalités choisies pour chaque épreuve doivent donc permettre, dans le respect du cadre réglementaire, d'une part la mobilisation des raisonnements et ressources associées, d'autre part leur expression par le candidat.

### **Méthode pour l'évaluation en situation professionnelle**

Dans le brevet professionnel "Educateur canin", les capacités C2, C3, C4, C5 et C6 sont obligatoirement évaluées selon la modalité : "évaluation en situation professionnelle". Cette prescription ne s'applique pas à la C1, qui peut selon les choix du centre de formation et sous réserve d'agrément par le jury, se dérouler en situation professionnelle ou selon une autre modalité. Les évaluations de la C31 et de la C41 sont cadrées par des modalités complémentaires.

Pour rappel, dans les diplômes en UC, chaque capacité intermédiaire ne peut être évaluée qu'une fois et le nombre total d'épreuves est au plus égal à 1,5 fois le nombre d'UC, soit 9 dans le cas du BP «Educateur canin». L'ensemble des épreuves doit permettre la validation de toutes les capacités du référentiel de certification.

Dans les centres, en amont de la formation, pour construire les situations et les épreuves supports de l'évaluation adaptées à l'expression des capacités des candidats, les équipes doivent réaliser des analyses de situations de travail en lien avec les champs de compétences et les SPS du référentiel d'activités.

Une évaluation en situation professionnelle comporte les caractéristiques suivantes :

- Elle place le candidat dans des situations les plus proches possibles des situations professionnelles emblématiques du profil d'emploi visé par le BP. Elle est donc construite en lien avec les SPS du référentiel de diplôme d'une part et avec le périmètre de la capacité à évaluer d'autre part.
- Elle prévoit la réalisation d'une production, d'un travail (une "tâche") en lien avec la conduite et l'exercice de ces activités : cette production correspond à la partie "observable" de l'action du candidat.
- Elle met à jour les raisonnements qui sous-tendent et déterminent cette production. Ces raisonnements constituent la partie cognitive, mentale, de l'action du candidat.
- Elle permet de regarder la façon dont le candidat, à partir de la production à laquelle il aboutit, s'est approprié les caractéristiques de la situation, a mobilisé les ressources nécessaires et a adapté son raisonnement aux particularités de cette situation, à des variations de cette situation et à d'autres situations du même type.

Au niveau 4, les productions attendues du candidat peuvent correspondre à la réalisation de travaux, d'interventions : réalisation de séances d'éducation de ses propres chiens ou de rééducation, réalisation de séances individuelles ou collectives d'éducation, alimentation des réseaux sociaux, facturation, ... Elles peuvent également recouvrir la construction de raisonnements nécessaires pour prendre des décisions, faire des choix d'organisations et/ou d'interventions : analyse de la demande du client, planification des activités, organisation d'un nouvel atelier, ... Dans les deux cas, ce que le formateur-évaluateur cherche à mettre à jour dans l'évaluation, c'est la réflexion, la démarche qui a prévalu dans la construction à laquelle le candidat est arrivé. L'évaluation est ciblée sur ce qui a été pris en compte et mis en lien pour aboutir à la production.

Les modalités d'évaluation en situation professionnelle restent à l'initiative des équipes, mais doivent permettre au candidat d'exprimer au mieux son potentiel – sa capacité.

Dans le cas où la modalité retenue serait celle d'une production associée à un entretien d'évaluation, quelques recommandations spécifiques peuvent être faites :

- La production à réaliser, quelle que soit la forme choisie par l'équipe enseignante, peut faire l'objet de traces qui permettent de rendre compte de la démarche et du raisonnement du candidat. Il peut s'agir de documents écrits, de photos, schémas, croquis, etc.
- L'entretien d'évaluation, notamment fondé sur l'utilisation de techniques d'explicitation, cherche à accéder au raisonnement ayant permis cette production. Pour mener cet entretien, l'évaluateur doit en maîtriser les techniques et principes associés et bien connaître la capacité qui est visée, son périmètre, les SPS qu'elle recouvre et les ressources qu'elle mobilise, ainsi que les critères qui permettent de l'évaluer.

L'évaluateur doit guider l'entretien de façon à obtenir les informations qu'il recherche, les indices qui vont lui permettre de constater si la capacité visée est acquise : outre la pertinence et la cohérence des raisonnements, l'entretien cherche à tester l'adaptation à la diversité et à la variabilité des situations rencontrées.

Le formateur-évaluateur doit formuler une appréciation globale sur l'atteinte de chaque capacité intermédiaire au terme de la situation d'évaluation qui permet de vérifier sa mise en place, en vue de proposer au jury la validation ou non de chacune des UC, conformément aux textes en vigueur.

Les références utilisées pour juger de la mise en place des capacités intermédiaires sont constituées par :

- les critères généraux, déterminés au niveau national, qui figurent dans le référentiel d'évaluation et sont repris dans le chapitre 1.2 de ce document. Quel que soit le choix de la situation de travail support de l'évaluation, ils s'imposent à toutes les équipes.

Dans le BP "Educateur canin", chaque capacité intermédiaire est évaluée à partir de deux ou trois critères qui ciblent les éléments clés centraux/essentiels à prendre en compte dans l'activité développée par le candidat pour prendre en charge la situation et plus globalement la famille de situations dans laquelle il se trouve. Significatifs de la capacité, ils orientent la prise de décision de l'évaluateur, et indiquent les repères choisis pour servir de base à la formulation du jugement évaluatif sur sa mise en place. Ils sont propres à chaque capacité et donc aux familles de situations que ces dernières recouvrent.

- des indicateurs, propres aux situations supports des évaluations choisies par l'équipe pédagogique et donc à définir à partir des particularités de ces situations. Contextualisés et concrets, les indicateurs spécifient les critères. Ils permettent à l'évaluateur d'investiguer et d'étayer son jugement sur chaque critère. Ils ne constituent pas une liste de points à vérifier obligatoirement ; ils ne donnent pas lieu à une évaluation sommative (x points pour chaque indicateur). Ceux qui figurent dans ce document sont donnés à titre d'exemples et ne sont donc pas à prendre tels quels dans les grilles d'évaluation. Ils ne constituent pas non plus le plan ou les contenus des cours.

Critères et indicateurs sont reportés dans les grilles d'évaluation agréées par le jury.

Pour formuler son jugement, le formateur-évaluateur prend également appui sur l'appréciation du tuteur, sur d'éventuelles traces du travail du candidat (documents écrits, photos, schémas...), qui permettent d'accéder aux résultats et à la réalisation du travail demandé dans le cadre de la situation d'évaluation, et sur l'expression de ses raisonnements.

Si le maître de stage ou d'apprentissage est au plus proche de la réalité du travail effectué, en revanche, il ne maîtrise pas forcément toutes les visées ni la technique de l'évaluation. C'est donc le formateur-évaluateur qui est in fine le seul responsable de l'évaluation.

## 1.2. Cadrage de l'évaluation des capacités du BP Educateur canin

Dans cette partie, pour chaque capacité du référentiel de compétences, sont rappelés le champ de compétences et les SPS auxquels elle se réfère. Chaque capacité globale est rapidement présentée, de même que ce que recouvre chacune des deux capacités

intermédiaires qui la constituent. Enfin le cadrage de l'évaluation est précisé pour chaque capacité intermédiaire : les critères d'évaluation obligatoires à prendre en compte et des exemples d'indicateurs à adapter par les équipes sont donnés.

## C1 : Se situer en tant que professionnel dans le domaine de l'éducation canine

### 1.1. Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant

### 1.2. Se positionner en tant que professionnel de l'éducation canine

La **capacité C1** vise le développement d'une culture du milieu de l'éducation canine dans lequel les diplômés du BP vont s'insérer et la construction d'une identité professionnelle en tant qu'éducateur canin : ce que je suis dans mon travail, comment je le fais, pourquoi et pour quoi je choisis de le faire comme ça.

L'enjeu est de s'inscrire dans une communauté professionnelle particulière, dont le contexte évolue avec la montée des préoccupations liées au respect de l'animal, au bien-être animal et à la prise en compte d'un animal reconnu non seulement comme sensible, mais aussi comme sentient – L'animal a des émotions et peut souffrir, mais il manifeste aussi des représentations et des intentions, il est capable de se projeter.

Un des champs essentiels de l'identité et de la culture professionnelle en éducation canine est le travail de proximité avec tout type de chiens et de propriétaires : il suppose une compréhension approfondie du fonctionnement et de la croissance des canidés (morphologie, anatomie, physiologie, génétique...) ainsi que de leur comportement et s'appuie sur des connaissances en biologie, en zootechnie et en éthologie. Une réflexion sur la relation homme-chien, son évolution au cours des temps, sur le bien-être du chien et aussi du propriétaire est nécessaire au développement de la capacité C1.1.

L'éducateur canin est amené à prendre une posture réflexive sur son activité fondée sur une éthique personnelle construite à partir de la confrontation de pratiques avec différents éducateurs canins, d'échanges et de débats avec d'autres professionnels du secteur canin et d'autres acteurs sociaux ayant des systèmes de valeurs différents, ainsi qu'à partir de lectures (capacité C1.2).

La construction de cette capacité requiert du temps et de l'expérience ; la formation ne peut qu'initier son développement. La construction des ressources et des repères qu'elle mobilise requiert de s'appuyer sur différents domaines de connaissances : biologie, éthologie, réglementation, philosophie, éthique...

**La capacité C1.1 "Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant"** s'exprime particulièrement dans les situations de bilan initial et lors des séances où l'éducateur canin est amené à expliquer des éléments relatifs à la biologie et au comportement du chien au propriétaire. Cela requiert une appropriation des processus biologiques du développement du chien, une caractérisation du chien et de ses besoins, ainsi qu'une appropriation de repères d'éthologie intra spécifique et interspécifique.

**La capacité C1.2 "Se positionner en tant que professionnel de l'éducation canine"** suppose, à partir d'une vision d'ensemble du contexte socio-économique de l'activité, de s'affilier à un milieu avec son organisation, son histoire, sa culture, ses normes, son vocabulaire, ses débats et ses valeurs pour progressivement se positionner dans ce milieu et développer sa propre identité professionnelle.

Il s'agit d'abord de repérer la structuration professionnelle et économique de ce domaine d'activité – ses entreprises, ses acteurs, ses partenaires et domaines professionnels associés ou connexes (soins, santé, ...) –, son organisation juridique et règlementaire – conventions collectives, droit du travail, droits/dispositifs de la protection sociale... – ainsi que les évolutions de son contexte socio-politique – politiques publiques sectorielles, attentes sociétales...

Une réflexion sur la relation homme-chien, son évolution au cours des temps, sur le bien-être du chien et aussi du propriétaire est nécessaire au développement de cette capacité.

Dans les situations de bilan initial et lors des séances d'éducation, pour interagir à propos, le professionnel a besoin d'avoir conduit une réflexion en amont sur son positionnement professionnel, faute de quoi il peut se sentir perdu, ne sachant plus à quoi il œuvre... Compte tenu des controverses et de la diversité d'opinions existantes concernant le statut du chien non seulement comme animal mais aussi en tant que non humain, concernant les méthodes d'éducation, les modalités d'apprentissage du chien, une réflexion portant sur l'éthique et intégrant les aspects règlementaires est privilégiée pour la construction de repères, permettant au candidat de se positionner en tant qu'éducateur canin.

L'éducation canine induit une mise en tension des pratiques entre deux pôles : le chien, ses besoins et ses apprentissages d'une part, le propriétaire (ou la famille), ses compétences et les modalités interactionnelles qui en découlent d'autre part. La formation d'éducateur canin vise donc à lui permettre de se construire une identité professionnelle multiple :

- à la fois professionnel spécialiste du chien, considéré comme un être sensible et sentient dont il convient de prendre en compte le bien-être, de favoriser la croissance et le développement (y compris les apprentissages), avec un choix de méthodes qui traduit une réflexion sur la considération du chien
- et en même temps professionnel d'une activité de service, prenant appui à chaque fois sur une demande d'éducation avec la prise en compte de la compétence et de la personnalité du propriétaire (et de la famille).

Construire une position en tant que professionnel de l'éducation canine, dans un

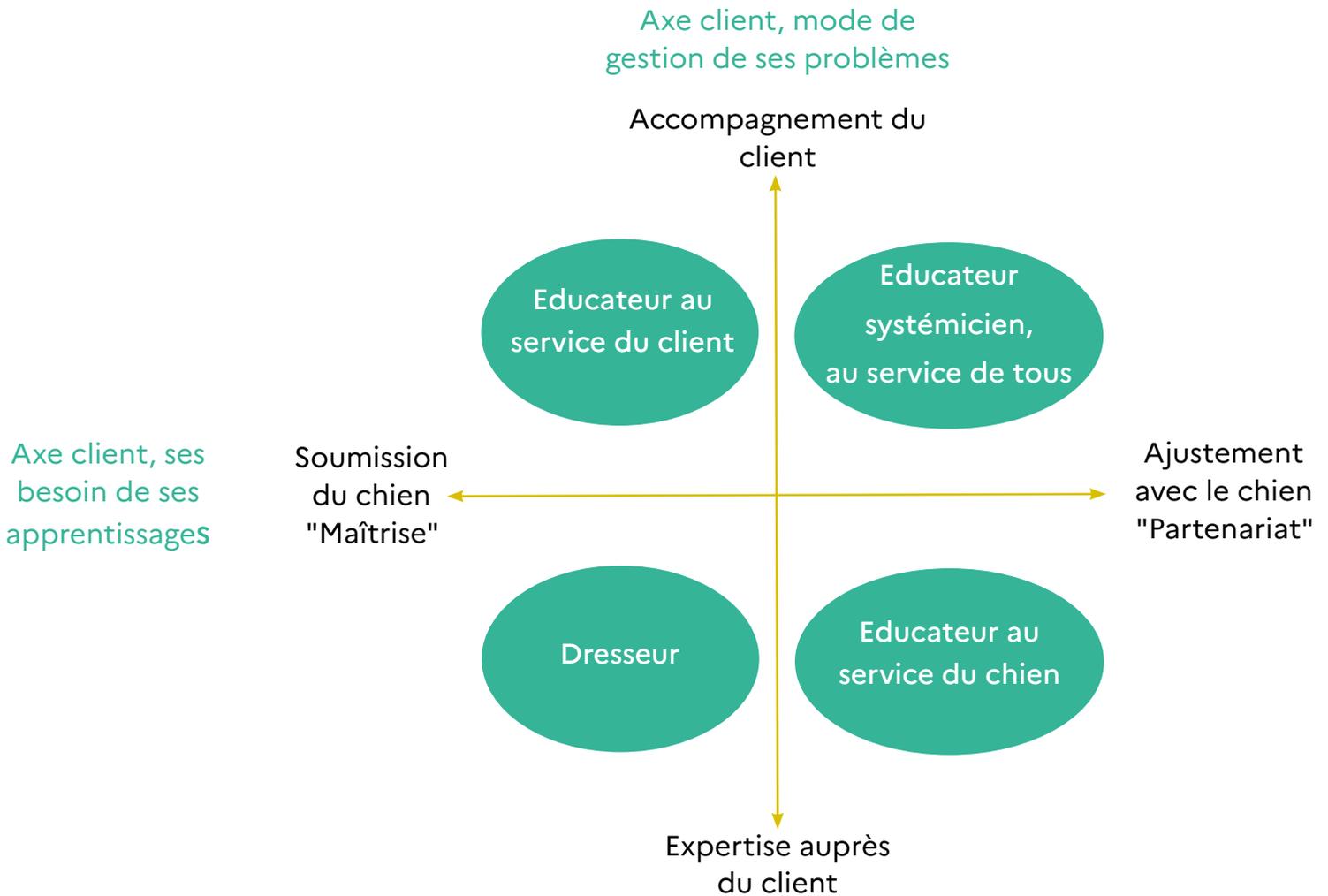
monde en transition, c'est aussi s'interroger sur la place et la mise en œuvre des transitions dans l'exercice de son métier. Dans le BP éducateur canin, les transitions sont présentes dans la façon de penser la durabilité, avec :

- d'une part la prise en compte de la nature (le chien, mais aussi les autres vivants, le paysage...), avec le souci d'aborder un système complexe, celui des interactions entre humain et non humain et le refus de s'inscrire dans une seule lecture pour les éclairer : ces interactions restent à l'heure actuelle empruntées de zones d'ombre et de controverses.
- d'autre part la façon d'aborder la gestion des problèmes, ici en particulier les problèmes auquel est confronté le binôme chien-propriétaire, dans son environnement qui comprend d'autres vivants, humains et non humains, animaux ou végétaux. Selon cet axe "mode de gestion sociale des problèmes", de façon archétypale, on pourrait dire :
- dans un scénario de durabilité niée, l'éducateur vise la maîtrise du chien et exerce un guidage fort du propriétaire,
- dans un scénario de durabilité faible, l'éducateur veille à minimiser des impacts négatifs sur le chien et consulte le propriétaire,
- dans un scénario de durabilité forte, l'éducateur vise un partenariat homme-chien et permet au propriétaire de construire les problèmes de relation au chien auxquels il est confronté.

Pour le futur éducateur canin, il s'agit de s'approprier ces enjeux de transition, les débats qui en découlent, ainsi que les dilemmes qui traversent tout groupe professionnel. Il va déterminer progressivement les pratiques d'éducation canine et d'accompagnement des propriétaires qui lui correspondent, infléchir sa trajectoire professionnelle, et prendre part à son tour à la définition de l'identité professionnelle du milieu de l'éducation canine. La construction progressive de sa relation au chien d'une part, et de sa posture vis-à-vis de ses clients d'autre part est au cœur du processus de développement de son identité professionnelle. La figure suivante propose différentes figures prototypiques d'éducateurs canins, issues d'entretiens avec des professionnels, en fonction de deux axes :

- la relation au chien, la prise en compte de ses besoins et ses apprentissages,
- la gestion des problèmes que le client rencontre avec son chien.

Figure 1  
Différentes figures prototypiques d'éducateur canin  
en fonction du rapport au chien et au client.  
Proposition à partir d'entretiens avec des professionnels



## Cadrage de l'évaluation de la C1

Compte tenu de son caractère transversal à l'exercice du métier, la capacité C1 n'est pas référée à un champ de compétences particulier du référentiel professionnel et aucune modalité d'évaluation ne s'impose. Seuls sont imposés les critères nationaux pour chacune des capacités à évaluer. Les indicateurs doivent être précisés par les équipes et proposés au jury pour la validation des épreuves.

<b>C1. Se situer en tant que professionnel de l'éducation canine</b>		
<b>Capacité à évaluer</b>	<b>Critères</b>	<b>Exemples d'indicateurs</b>
<b>1.1. Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant</b>	<b>Appropriation des processus biologiques du développement du chien</b> Le candidat met en relation les besoins du chien avec les caractéristiques spécifiques de son fonctionnement.	Caractérisation du chien : race, âge, stade de développement, état corporel et santé  Besoins du chien : primaires, sociaux, ...évolution en fonction des contextes  Mise en relation des besoins du chien avec les caractéristiques de sa morphologie  Mise en relation des besoins du chien avec les caractéristiques de son anatomie  Mise en relation des besoins du chien avec les caractéristiques de sa physiologie  ...
	<b>Appropriation de repères éthologiques</b> Le candidat s'appuie sur des repères d'éthologie pour lire les situations d'interaction entre chien et humains	Appropriation de repères d'éthologie intra spécifique : caractérisation du chien particularités comportementales en fonction de son âge, de sa race, ...  Appropriation de repères d'éthologie interspécifique : entre chien et individus humains, entre chiens et autres animaux/individus non humains, ...  Appropriation de repères d'éthologie humaine  Notion de bien-être animal  ...
<b>1.2. Se positionner en tant que professionnel de l'éducation canine</b>	<b>Contextualisation de l'activité professionnelle de l'éducation canine</b> Le candidat caractérise l'activité professionnelle au regard des enjeux de transition et des orientations de l'éducation canine	Construction de repères/références sur le milieu de l'éducation canine : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Histoire, acteurs, organisation socio-économique, action publique vis-à-vis des chiens, réglementation...</li> <li>• Fonctionnement de l'entreprise, droit du travail, convention collective, dispositifs de protection sociale...</li> </ul> Identification des enjeux liés à l'éducation canine : Types d'éducation  Repères historiques de la relation homme- chien  Construction d'une réflexion relative à la médiation d'une relation entre humain et chien
	<b>Construction d'une position professionnelle</b> Le candidat élabore une position professionnelle qui s'appuie sur les caractéristiques du travail, le contexte socio-économique et les enjeux de transition dans le domaine de l'éducation canine	Identification de différents styles/profils professionnels de l'éducation canine  Mobilisation de références dans le domaine de l'éducation canine : ouvrages, rapports, travaux de recherche...  Comparaison la place du chien dans différents modèles d'éducation  Construction d'une réflexion sur le rapport homme chien, le rapport éducateur-propriétaire-chien dans une approche systémique  Repérage des tensions/dilemmes professionnels et prises de position étayées  ...

## C2 : Préparer les prestations d'éducation canine

### 2.1. Elaborer une proposition d'éducation canine

### 2.2. Organiser les prestations d'éducation canine

La capacité C2 "Préparer les prestations d'éducation canine" cible un ensemble de situations réunies au sein de deux champs de compétences (cf. tableau suivant) dont le but est de permettre à l'éducateur d'être prêt à œuvrer en sécurité et avec une relative sérénité auprès des chiens et de leurs propriétaires.

Elle recouvre :

- Des situations d'évaluation, de diagnostic qui se déroulent en amont d'une contractualisation entre le propriétaire et l'éducateur, et qui représentent le point de départ de l'activité de service (Capacité C2.1),
- Des situations d'organisation spatiale et temporelle d'un autoentrepreneur qui a réfléchi à une organisation optimale tenant compte de nombreux facteurs internes et externes, lui permettant d'exercer au mieux ses activités (Capacité C2.2).

### Rappel du champs de compétences et des significations professionnelles significatives (SPS) de référence en lien avec la capacité C2

Champs de compétences	SPS	Finalités
<b>Evaluation du fonctionnement du binôme propriétaire-chien</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analyse de la demande du client</li><li>• Évaluation du comportement du chien et de sa relation avec le propriétaire</li><li>• Contractualisation d'un accompagnement d'éducation canine</li></ul>	Identifier des leviers pour répondre à une demande d'éducation
<b>Organisation des prestations</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Planification des activités</li><li>• Organisation matérielle et logistique d'un atelier</li><li>• Prospection de sites publics de promenade</li></ul>	Permettre le déroulement de séances d'éducation canine dans les meilleures conditions possibles

**La capacité C2.1 "Elaborer une proposition d'éducation canine"** correspond au bilan que réalise le professionnel lors de sa première rencontre avec un client. Ce bilan a pour but d'identifier des leviers pour répondre à une demande d'éducation, afin de formuler une prescription ou d'orienter le propriétaire du chien vers d'autres professionnels.

Ce bilan initial se déroule le plus souvent en deux temps principaux :

- Première prise de contact, par téléphone ou par mail. Dès ce moment, l'éducateur se met à l'écoute de la demande exprimée par le propriétaire, de ce qui le conduit à faire appel à un professionnel de l'éducation canine ; il est aussi en mesure de prendre quelques repères sur la relation entre le propriétaire et le chien
- Rencontre physique, au domicile du propriétaire ou sur un espace convenu à l'avance, espace appartenant à l'éducateur ou public. Les prises d'information sont aussi importantes que ce qui se dit. L'éducateur observe maître et chien dans les premiers instants, il écoute de nouveau la demande qui lui est faite, revient à l'origine (comment le propriétaire se raconte l'histoire de sa relation au chien et ce que l'éducateur vient faire là-dedans), il y a donc un temps d'entretien. Puis il prend un temps de lecture du chien, avant de se tourner de nouveau vers le propriétaire, dont il a aussi apprécié le potentiel de progression, avant de formuler (ou pas) une proposition d'éducation canine.

Lors de ce bilan, pour élaborer sa proposition d'éducation, l'éducateur est à la fois vigilant à son diagnostic et à la façon dont il le restitue à son interlocuteur :

- La lecture du chien est une activité de diagnostic riche de malentendus ; les confusions sont fréquentes au sujet des ressentis du chien, de son bien-être ou mal-être, comme au sujet de ce qui amène le chien à réagir avec des comportements gênants pour ceux qui l'environnent.
- Les prises d'information sur les attitudes du propriétaire, ainsi que le cas échéant d'autres membres de la cellule de vie du chien, sont très utiles à la fois pour émettre des hypothèses explicatives de constats et pour identifier des leviers d'éducation. Le professionnel prend en compte non seulement le chien, son propriétaire mais aussi tous les éléments qui constituent le contexte de vie du chien : autres membres

de la famille, autres individus non humains (chien, chat, autre animal de compagnie, ...), et aussi mobilier, matériel et configuration spatiale du lieu de vie, ... Le professionnel considère ce système dans son ensemble.

- La détermination de ce qu'il serait important de mettre en place pour éduquer le chien est bien sûr une étape importante, mais pas suffisante. Car il s'agit ensuite de choisir et proposer des activités qui seront à la portée du propriétaire, de trouver les mots pour proposer, de se situer dans un registre d'acceptabilité.
- La contractualisation prend en compte le "retour" (verbal et non verbal) du propriétaire suite à la proposition qui lui est faite

Lors de ce temps de bilan initial, l'éducateur cherche à construire une alliance à la fois avec le propriétaire (ou les membres de la famille) et avec le chien : il est bien au service des deux et de leur relation. Dès ce moment-là, il est également vigilant à la sécurité de chacun. Il instaure un cadre de travail qui sécurise le trio et les interrelations au sein de ce dernier et qui va perdurer dans le temps.

Ces situations appellent une réflexion éthique (cf. C1.2) du professionnel qui clarifie à chaque fois au service de qui il se place : c'est le propriétaire du chien qui le paie, pour autant sa demande d'éducation n'intègre pas toujours le bien-être du chien, que l'éducateur va, lui, prendre en compte, voire expliquer.

**La capacité C2.2 "Organiser les prestations d'éducation canine"** cible l'organisation spatio-temporelle et matérielle de l'ensemble des tâches de l'éducateur pour être totalement disponible en séances, en ayant anticipé ce qui peut se passer. Cette préparation, peu visible, se déroule pour l'essentiel dans la tête de l'éducateur. Elle requiert une maturation avant de s'exprimer plus concrètement à différents niveaux :

- Organisation temporelle : dans ces situations l'éducateur planifie journées, semaines, mois. Il veille à créer des rites, des balises mais aussi des ruptures, pour pouvoir inclure des activités nouvelles. L'agenda est l'outil privilégié de ces situations.
- Organisation spatiale : dans ces situations l'éducateur délimite des espaces d'éducation, des espaces de circulation, d'animation, de jeux pour des ateliers, repère des sites de promenades, regroupe des rendez-vous à domicile dans un même secteur.
- Organisation matérielle : l'éducateur canin utilise un peu de matériel, et parfois en assure la vente à ses clients, il organise le rangement des accessoires et veille à leur renouvellement.

Un éducateur autoentrepreneur débutant pourrait avoir tendance à accepter tout type de séance, à tout moment et dans tout lieu, soucieux de constituer une clientèle. L'emploi d'éducateur canin cumule un ensemble d'activités très variées, toutes aussi indispensables les unes que les autres : "promener" ses propres chiens -L'éducateur canin a toujours des chiens à lui et il s'en occupe, c'est même sa fierté professionnelle, sa vitrine ! -, réaliser les séances, envoyer les devis, facturer, effectuer les déclarations, poster des messages sur la toile, renouveler du matériel, ... les journées de l'éducateur sont longues, impliquent souvent des déplacements, du travail en extérieur et aussi du travail de bureau ... Pour durer dans le métier, sans s'épuiser à courir de tous côtés, une réflexion régulière sur l'organisation des prestations est capitale. C'est une capacité qui permet aux autres capacités de mieux s'exprimer !

Cette capacité nécessite une réflexion sur les contraintes et les besoins de l'ensemble de ses activités (en espace, en temps, en matériel) puis une opérationnalisation de ce qui au final est décidé

## Cadrage de l'évaluation de la C2

C2 : Préparer les prestations d'éducation canine		
Capacité à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
2.1. Elaborer une proposition d'éducation canine	<p><b>Diagnostic initial préalable aux interventions</b></p> <p>A partir de la demande d'éducation, le candidat effectue une lecture du chien et évalue ses interactions avec le propriétaire.</p>	<p>Conduite d'un entretien d'analyse d'une demande d'éducation: origine de la demande, nature demande, élucidation de ce qui est souhaité et/ou des problèmes rencontrés par le propriétaire ou la famille, prise en notes des éléments, reformulation de la demande, ...</p> <p>Prise en compte des éléments du système chien-famille-environnement et de leurs liens</p> <p>Lecture du comportement du chien : repérage des signaux de communication, repérage des signaux d'apaisement, repérage des besoins du chien, prise en compte de l'âge, du caractère, de la race, ...</p> <p>Repérage des interactions du chien avec son propriétaire et/ou sa famille, avec l'éducateur, avec des éléments de l'environnement</p> <p>Repérage des attitudes du propriétaire et le cas échéant des membres de la famille avec le chien</p> <p>Mise en relation entre les éléments recueillis et la demande d'éducation initiale et/ou les problèmes rencontrés</p> <p>Repérage de pistes d'éducation possibles, identification d'une première marche</p> <p>Travail en sécurité : mise en œuvre des gestes préventifs, repérage des dangers, évaluation des risques associés, définition d'un mode d'action en sécurité</p> <p>...</p>
	<p><b>Proposition d'une prestation d'éducation canine</b></p> <p>Le candidat propose une façon de s'y prendre au propriétaire et s'accorde avec lui.</p>	<p>Restitution des éléments saillants du diagnostic</p> <p>Nature de la proposition : cohérence avec le diagnostic, faisabilité, proposition d'un ordre de travail, contenu de la première ou des premières séances...</p> <p>Affinage de la proposition avec le propriétaire</p> <p>...</p>
	<p><b>Relation au propriétaire et au chien</b></p> <p>Le candidat construit une relation harmonieuse avec le propriétaire et le chien : il instaure un climat de confiance propice à l'éducation et au bien-être du propriétaire et du chien.</p>	<p>Attention et présence simultanées au chien au propriétaire</p> <p>Etablissement d'une relation avec le propriétaire : attitude d'écoute lors de la demande d'éducation, construction partagée du diagnostic et de la proposition : choix des mots, demande d'avis, position non experte...</p> <p>Etablissement d'une relation avec le chien : contact avec le chien (regard, gestes, position corporelle), présence au chien (calme, absence de stress, complicité, ...)</p> <p>...</p>

## C2 : Préparer les prestations d'éducation canine

Capacité à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
2.2. Organiser le travail	<p><b>Identification des besoins et des moyens</b> Le candidat pose les objectifs et les contraintes de l'ensemble de ses activités, ainsi que les moyens dont il dispose.</p>	<p>Identification des tâches à réaliser</p> <p>Définition des besoins temporels de chaque tâche : estimation de la durée et des échéances de chaque tâche, prise en compte des contraintes : ensemble des activités principales et connexes,</p> <p>Définition des besoins spatiaux de chaque tâche : repérage sur une carte de la localisation des clients, repérage d'itinéraires, de chemins sur des cartes détaillées, utilisation d'un plan de masse, utilisation d'échelles, repérage de contraintes, de besoin de sécurisation des ateliers...</p> <p>Définition des besoins en matériel de chaque tâche</p> <p>Définition des objectifs professionnels et personnels : horaires journaliers, hebdomadaires et annuels, limitation de déplacements, préservation d'un espace privé, augmentation ou réduction de la clientèle...</p> <p>Mise en relation entre les besoins des différentes tâches et les objectifs professionnels et personnels</p> <p>Anticipation des conséquences d'une organisation insuffisante</p> <p>...</p>
2.2. Organiser le travail	<p><b>Opérationnalisation</b> Le candidat définit une organisation spatiale, temporelle et matérielle pour les activités d'éducation canine</p>	<p>Organisation optimisée de l'emploi du temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• D'une journée : organisation de la succession des activités, dont les séances d'éducation</li> <li>• De la semaine : organisation de la succession des activités, repérage de moments possibles pour les activités administratives et financières...</li> <li>• De l'année : repérage de moments possibles pour des congés, pour un week-end thématique...</li> </ul> <p>Organisation spatiale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation d'un espace d'éducation : projection de l'espace futur, définition d'un point de démarrage pour la délimitation, identification des clôtures, des barrières, des ouvertures...</li> <li>• Organisation spatiale d'un atelier thématique: délimitation d'une aire de stationnement, mise en place d'un accueil, matérialisation des espaces d'attente, de jeux, d'un parc où les chiens seront "en liberté" et entre eux...</li> <li>• Choix d'un itinéraire de promenade avec un ou des chiens</li> </ul> <p>Organisation matérielle : prévision du matériel nécessaire aux ateliers et aux séances, renouvellement : définition de la nature des matériels et de la quantité</p> <p>...</p>

## C 3 : Assurer le fonctionnement de l'entreprise

### 3.1. Assurer le suivi administratif et budgétaire de l'entreprise

### 3.2. Communiquer sur l'entreprise et ses activités

Dans la quasi-totalité des cas, l'éducateur canin s'installe à son compte dans une entreprise unipersonnelle dont la gestion et le développement lui incombent.

La capacité C3. cible des situations liées au fonctionnement administratif et budgétaire courant de l'entreprise pendant les premières années après l'installation, dans la phase de déploiement de l'activité, avec l'objectif d'assurer la viabilité et la pérennité de l'entreprise. Elle recouvre également des situations de communication visant à faire connaître les prestations d'éducation canine proposées par l'entreprise en utilisant les réseaux sociaux et Internet.

### Rappel du champ de compétences et des situations professionnelles significative (SPS) de référence en lien avec la capacité C3

Champs de compétences	SPS	Finalités
Fonctionnement de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"><li>• Facturation</li><li>• Suivi administratif</li><li>• Suivi de trésorerie</li><li>• Actualisation du site internet</li><li>• Alimentation des réseaux sociaux</li><li>• Interactions au sein d'une communauté en ligne</li></ul>	Garantir la pérennité de l'entreprise

**La capacité C3.1 "Assurer le suivi administratif et budgétaire de l'entreprise"** correspond aux différents travaux permettant à l'éducateur canin d'être à jour dans ses papiers, de suivre sa trésorerie, et de vérifier qu'il peut vivre de son activité.

Cette capacité recouvre d'une part les situations en lien avec les démarches administratives concernant le statut d'auto entrepreneur : télédéclarations trimestrielles des recettes à l'URSSAF, contrats d'assurance en fonction de la nature des prestations d'éducation canine proposées, demandes d'autorisation et de conventionnement auprès de collectivités ou d'associations cynophiles pour bénéficier d'un terrain d'éducation canine etc.

Ces démarches administratives s'instruisent principalement en ligne et demandent au professionnel d'identifier et d'utiliser les plateformes dédiées.

Cette capacité recouvre d'autre part le suivi financier de l'entreprise. Le responsable de l'auto entreprise édite, envoie et suit le paiement des factures. Il encaisse les recettes de ses activités sur son compte bancaire professionnel et renseigne un livre de recettes pour garder une trace de son activité financière.

Il surveille régulièrement le solde de son compte et veille aux entrées et sorties à partir des relevés de compte. Il fait le point régulièrement avec le banquier afin d'éviter toute tension financière, comme une facture non payée qui entraîne un découvert ou encore un virement non effectué qui ne permet pas de réguler un solde... Périodiquement, il calcule le montant des différentes charges à payer pour le restant de l'année civile - assurances, impôts, carburant, ...- et, en lien avec sa trésorerie en cours (solde bancaire), il évalue sa situation au regard du budget annuel qu'il s'est fixé. Ainsi, il évalue la rentabilité de son entreprise.

Qu'elles relèvent de l'administratif ou du financier, ces démarches sont exigeantes puisque qu'elles requièrent régularité (quelques heures chaque semaine ou par quinzaine) et rigueur dans le suivi.

**La capacité C3.2 "Communiquer sur l'entreprise et ses activités"** regroupe les situations de communication consistant à parler et faire parler de l'entreprise et des activités proposées sur le marché d'éducation canine. L'objectif consiste à promouvoir et développer la structure d'éducation canine, sa singularité, son originalité, pour se rendre visible et se démarquer des autres structures dans un contexte parfois concurrentiel.

Elle cible des situations où le professionnel :

- valorise son entreprise et promeut les activités qu'il propose. Il élabore le contenu d'un site internet, il prend des photos, des vidéos de ses activités, il publie ces éléments tout en mettant en exergue le nom de son entreprise, le courant dans lequel il s'inscrit en matière d'éducation canine (par exemple, l'éducation positive), les valeurs du bien-être animal qui le distinguent de ses concurrents, ses caractéristiques sur le marché de l'éducation canine, etc.
- informe sur ce qu'il fait et comment il le fait : il publie régulièrement des posts sur les réseaux sociaux, écrit des contenus pour actualiser son site internet ou pour réaliser un flyer, etc.
- crée et entretient un réseau pour développer sa clientèle, et construit également un portefeuille de partenaires dans le secteur canin (vétérinaires, ostéopathes...) : il participe à des échanges sur l'éducation canine sur la toile (discussion sur des blogs), donne des conseils en s'appuyant sur son expérience, identifie et se présente (appels téléphoniques, démarches en présentiel) auprès des partenaires locaux potentiels puis les informe régulièrement de ses activités d'éducation canine.

Ces situations s'inscrivent dans une stratégie de communication globale : le professionnel définit les messages qu'il souhaite faire passer et dans quel but afin d'être clair, précis tout en ayant une visée prospective. Pour cela, il s'appuie sur des canaux de communication divers, mais adaptés au contenu et à l'âge de sa clientèle réelle ou potentielle (site internet, réseaux sociaux, participation à des discussions sur des blogs, supports papier...) en utilisant les codes et règles nécessaires (charte graphique, par exemple).

## Cadrage de l'évaluation de la C3

L'épreuve pour valider la C3.2. s'appuiera sur plusieurs situations, en lien avec des SPS du champ de compétences "Fonctionnement de l'entreprise", avec au moins une situation qui intègre un support de communication numérique.

<b>C3 : Assurer le fonctionnement de l'entreprise</b>		
<b>Capacités à évaluer</b>	<b>Critères</b>	<b>Exemples d'indicateurs</b>
<b>3.1. Assurer le suivi administratif et budgétaire de l'entreprise</b>	<b>Traçabilité de l'activité</b> Le candidat réalise régulièrement les actes de suivi administratif et financier.	Tenue d'un registre de recettes Utilisation des plate-forme numériques de télédéclarations Régularité du suivi : temps dédié, périodicité Veille administrative et juridique sur le statut d'indépendant Mise en place d'un archivage administratif numérique ou papier Respect des échéances ...
	<b>Suivi du budget de trésorerie</b> Le candidat évalue en permanence l'état et l'évolution de la trésorerie	Utilisation d'un compte bancaire professionnel dédié exclusivement aux activités Elaboration du budget : calcul des charges et des recettes de l'activité, estimation du montant salarial possible Suivi des entrées et sorties d'argent Régularité du suivi des comptes Contacts réguliers avec le banquier ...
	<b>Construction des publications</b> Le candidat élabore des contenus clairs, attractifs et cohérents avec ses pratiques et sa conception du métier.	Distinction publications personnelles ou professionnelles Choix du contenu des publications Respect des règles de la langue (orthographe, syntaxe) Elaboration de scénarii vidéo Modalités d'actualisation des contenus Définition et utilisation d'une charte graphique ...
	<b>Réalisation technique des publications</b> Le candidat manipule différents supports de communication et combine images et textes.	Prise en compte des différents usages des réseaux et outils numériques Utilisation de plusieurs logiciels de traitement de texte Cadrage des images Prise de son Utilisation d'une application pour montage vidéo ...

## C 4 : Eduquer un chien

### 4.1. Eduquer un jeune chien

### 4.2. Rééduquer un comportement réactionnel

Les capacités C4 "Eduquer un chien" et C5 "Apprendre à éduquer" constituent à elles deux le cœur technique du métier d'éducateur canin. Un éducateur canin compétent déclare volontiers qu'il n'éduque pas lui-même les chiens, que son rôle principal consiste à apprendre aux propriétaires à éduquer leur chien. Le choix d'introduire une capacité complète - un bloc de compétences - sur cette éducation vise à assoir la légitimité de l'éducateur canin par la certification de la mise en place du socle d'une pratique professionnelle construite et éprouvée. Par ailleurs, la grande majorité des éducateurs élève ses propres chiens, qui contribuent parfois à l'éducation des chiens des clients.

La capacité C4 "Eduquer un chien" correspond à un ensemble de situations où l'éducateur canin réalise lui-même (en direct) des interventions d'éducation canine, pour ses propres chiens comme pour des chiens jeunes ou adultes pour lesquels son expertise est sollicitée. Deux ensembles de situations sont regroupés au sein de ce bloc de compétences : des situations d'éducation de base d'un chiot ou d'un jeune chien (Capacité C4.1) et des situations de rééducation d'un chien présentant des troubles du comportement (Capacité C4.2). Les buts de ces situations sont de permettre au chien de développer son potentiel et de vivre en société.

Le bloc de compétences "Eduquer un chien" s'articule autour de techniques d'éducation et de rééducation et autour du respect du chien et de son bien-être.

### Rappel du champ de compétences et des situations professionnelles significatives (SPS) de référence en lien avec la capacité C4

Champs de compétences	SPS	Finalités
Education du chien	<ul style="list-style-type: none"><li>• Education au rappel</li><li>• Promenade du chien</li><li>• Jeux</li><li>• Régulation d'un comportement</li></ul>	Permettre au chien de développer son potentiel et de vivre en société

La capacité C4.1 "Eduquer un jeune chien" recouvre des situations où le professionnel :

- répond aux besoins primaires, biologiques ou physiologiques, élémentaires du jeune chien : boisson, nourriture, repos, activité physique... Le professionnel distribue avec régularité et rigueur nourriture et boisson, veille à respecter le besoin de repos du chien par l'aménagement d'un lieu de couchage et par une absence de stimulations à certains moments, met en place avec régularité des promenades ou activités physiques adaptées à l'âge et au développement physique du chien.
- répond à d'autres besoins plus éthologiques du chien tels que le besoin d'avoir la carte de son territoire (par exemple en laissant

le chien renifler), de jeux (en proposant régulièrement des jeux : balle, assis-couché, ...), de rites de socialisation avec ses congénères (en permettant au chien d'être en contact avec d'autres chiens) ...

- familiarise le chien à l'homme et à l'environnement : aménage l'espace de vie, habitue le chien aux stimuli de l'environnement (par exemple au bruit, à l'arrivée de personnes, au passage de voitures, à la présence d'autres animaux, à la présence d'odeurs...), éduque le chien à la propreté, à la prise en compte d'une demande (ex : assis/couché, rappel, déplacement...), prévient des comportements non désirables (abolements, morsure, saut...)...

Ces situations d'éducation mobilisent à nouveau une réflexion éthique (cf. capacité C1.2.), une approche sensible et des connaissances relatives aux besoins du jeune chien. Elles permettent au chien d'exprimer ce qu'il est et son potentiel, de devenir un chien heureux, équilibré tout en respectant un cadre de vie partagé, des règles d'action avec les humains et les non-humains. L'éducateur est régulièrement confronté au dilemme entre laisser le chien être un chien et lui apprendre à respecter un cadre.

Dans ces situations, au-delà des techniques et des méthodes, ce qui est central, c'est l'interaction entre le chien et l'humain : le professionnel a conscience de l'influence de son comportement sur l'attitude du chien et il veille à ne pas renforcer des comportements du chien qui ne sont pas souhaitables (par exemple avec une réponse trop décalée dans le temps par rapport à une action indésirable du chien). Il a aussi conscience de l'importance de la cohérence et de la stabilité de son propre comportement. Il évalue en permanence les impacts de son comportement et il s'ajuste avec le chien. Il prend également en compte le besoin de co-présence, de non-agir qui permet au chien de relâcher la vigilance.

Les malentendus sont nombreux et la prudence est de mise dans l'interprétation des signaux émis par le chien. Le professionnel est en particulier attentif au repérage des signaux d'apaisement. Le professionnel prend aussi en compte la singularité de chaque chien. Il reste vigilant sur les certitudes.

Le professionnel exprime son intention et il prend aussi en compte l'intention du chien. Il tisse un échange où chacun peut exprimer une intention, exprimer si c'est "OK" pour lui, où humain et chien s'ajustent. La créativité est présente dans cette approche.

**La capacité C4.2** cible les situations de remédiation, de reprise d'éducation de chiens de tous âges dont les habitudes, les postures, posent des problèmes, mettent en difficulté le chien lui-même, ceux qui l'entourent. Il peut s'agir d'un chien qui mord, qui s'enfuit, qui mordille ou déplace des objets au sol, qui tire sur sa longe, qui saute sur les personnes, qui refuse que l'on touche sa gamelle, qui agresse un passant, un chien ou un autre animal...

Dans ces situations, le professionnel intervient lui-même auprès d'un chien dont le comportement est préoccupant, soit que le chien manifeste de l'agressivité ou soit

destructeur, soit que le chien manifeste du stress ou de l'anxiété. Le but est de permettre au chien de retrouver une vie paisible.

Ces situations se rencontrent :

- Au cours de séances d'éducation, lorsque le professionnel souhaite faire une monstration à un propriétaire qui pense avoir affaire à un chien dangereux, agressif, ou encore lorsque le professionnel s'assure de la validité de sa proposition en faisant lui-même.
- En refuge, où des interventions à but de rééducation peuvent faciliter l'adoption. Ces situations sont particulièrement complexes en raison de l'environnement qui peut parfois masquer les potentialités du chien.

Ces situations nécessitent un diagnostic, une détermination des stimuli déclencheurs d'agression (agression d'un membre de la famille, agression territoriale, agression par possession, agression par protection, agression par prédation...), une détermination des causes des peurs, une détection des états de stress, d'anxiété et d'inhibition.

En veillant à sa sécurité, le professionnel intervient ensuite auprès du chien, afin d'établir une relation de confiance et de proposer progressivement au chien un comportement qui lui permettra de vivre plus facilement en société. La progressivité est un maître mot, la rééducation ne se fait pas en une fois. Le professionnel n'est pas toujours à même d'intervenir : il apprécie les limites de son intervention et peut se tourner vers d'autres professionnels (le vétérinaire, notamment).

Au cœur de cette capacité :

- Le doute, dans la mesure où le professionnel ne sait pas exactement ce qui se passe dans le cerveau du chien, ce que le chien a vécu. La prudence est de mise dans l'interprétation des comportements du chien. Le professionnel fait attention aux certitudes, aux évidences ; il prend le temps du diagnostic, suspend un jugement trop rapide.
- Des tentatives, en veillant à la sécurité des acteurs présent et en prenant le temps de la familiarisation.

## Cadrage de l'évaluation de la C4

L'épreuve pour valider la capacité C4.1 s'appuiera sur plusieurs situations d'éducation d'un jeune chien, en lien avec des SPS du champ de compétences "Education du chien".

C4 : Eduquer un chien		
Capacités à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
4.1. Eduquer un jeune chien	<b>Relation avec le chien</b> Le candidat construit une relation de confiance avec le chien qui prend en compte son bien-être.	Lecture du chien : repérage des signaux de communication, repérage des signaux d'apaisement, repérage des besoins du chien, prise en compte de l'âge, du caractère, de la race, ... Communication non-verbale avec le chien : posture, intonation voix, état intérieur Communication verbale avec le chien Prise en compte des besoins du chien, du bien-être du chien au fur et à mesure des interactions Interactions avec le chien : prise en compte de l'influence de son comportement sur celui du chien, temporalité, stabilité, ... Travail en sécurité : mise en œuvre des gestes préventifs (port des EPI...), repérage des dangers, évaluation des risques associés, définition d'un mode d'action en sécurité Respect des principes d'ergonomie au travail ...
	<b>Mise en oeuvre des conditions d'apprentissage</b> Le candidat apprend au chien à interagir avec des humains et avec son environnement.	Détermination de la nature des apprentissages : attente, apprentissage de mots, gestion frustration, solitude, inhibition morsure, habitude aux contacts rapprochés, sauts, ... Choix de méthodes d'apprentissage Détermination d'étapes d'apprentissage Techniques : rappel, marche avec longe, jeux, ... Accompagnement des progrès du chien : valorisation, signalement de ce qui n'est pas souhaité, ... Travail en sécurité : mise en œuvre des gestes préventifs, repérage des dangers, évaluation des risques associés, définition d'un mode d'action en sécurité Respect des principes d'ergonomie au travail ...
4.2. Rééduquer un comportement relationnel	<b>Diagnostic du comportement du chien</b> Le candidat émet des hypothèses explicatives du comportement du chien.	Repérage signaux de comportement réactionnel : observation du chien, Prise en compte du contexte de vie du chien, de son histoire, ... Emission hypothèses pour le comportement réactionnel : chien agressif, chien qui mord, chien qui tire sur sa laisse, ...
	<b>Remédiation</b> Le candidat met en place des activités visant une modification comportementale.	Etablissement d'une relation de confiance : progressivité, temporalité, ... Détermination de la nature des apprentissages : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Choix de méthodes d'apprentissage</li> <li>• Détermination d'étapes d'apprentissage</li> </ul> Techniques : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagnement des progrès du chien : valorisation, signalement de ce qui n'est pas souhaité, ...</li> <li>• Travail en sécurité : mise en œuvre des gestes préventifs, repérage des dangers, évaluation des risques associés, définition d'un mode d'action en sécurité</li> </ul> Respect des principes d'ergonomie au travail ...

## C 5 : Apprendre à éduquer

### 5.1. Accompagner le binôme propriétaire-chien en séances individuelles

### 5.2. Mettre en oeuvre des séances collectives

La **capacité C5** correspond à un ensemble de situations dans lesquelles le professionnel réalise ses activités d'éducation canine auprès de sa clientèle, c'est-à-dire auprès de binômes propriétaire-chien. Il ne s'occupe pas que de l'éducation du chien, il prend en compte le binôme dans son ensemble sur les bases du contrat passé.

Le positionnement pédagogique de l'éducateur canin est primordial, puisqu'il est dans la situation d'accompagner le propriétaire et le chien : il n'interagit pas directement sur le chien, ne se substitue pas au propriétaire ; il est dans le "faire faire" et le "laisser faire" du propriétaire avec le chien.

Cette capacité recouvre :

- d'une part les situations où l'éducateur canin intervient auprès d'un binôme (capacité C5.1) : l'éducateur canin est amené à accompagner des propriétaires seuls avec leur chien dans le cadre d'un suivi individualisé avec un contrat basé sur un diagnostic partagé (voir capacité C2.1).
- d'autre part les situations où il intervient auprès de plusieurs binômes (capacité C5.2) : cet accompagnement collectif consiste à animer ponctuellement un groupe de binômes propriétaire-chien dans le cadre d'une activité partagée d'apprentissages canins, mais aussi de loisirs.

### Rappel du champ de compétences et des situations professionnelles significatives (SPS) de référence en lien avec la capacité C5 :

Champs de compétences	SPS	Finalités
Accompagnement à l'éducation du chien	<ul style="list-style-type: none"><li>• Réalisation d'un accompagnement au domicile</li><li>• Séance individuelle sur terrain d'éducation</li><li>• Séance individuelle en milieu urbain</li><li>• Promenade collective</li><li>• Atelier thématique</li></ul>	Permettre au propriétaire de vivre harmonieusement avec son chien en société

**La capacité C5.1** couvre les situations où l'éducateur canin intervient auprès d'un propriétaire et de son chien, parfois en présence d'autres membres de la famille, dans le but de les faire progresser dans la construction d'une relation agréable au quotidien, qui respecte à la fois le cadre de vie du propriétaire et les besoins du chien.

Cette capacité cible la réalisation proprement dite de séances d'éducation. Elle ne recouvre pas leur préparation en amont - programmation des séances, matériel à mobiliser, espaces de travail à prévoir, etc.- intégrée dans le périmètre de la capacité C2.1.

Ces séances individuelles peuvent se dérouler dans différents lieux :

- Dans l'environnement habituel du chien, au domicile du propriétaire,
- Sur un terrain d'éducation hors domicile, parfois chez l'éducateur,
- Ou encore dans des lieux moins familiers et très sollicitants pour le chien :
  - en milieu urbain, là où se concentre une multitude de bruits, d'odeurs et de mouvement de véhicules, de passants...
  - en milieu plus naturel où sont présents des êtres vivants variés, où l'odorat du chien est très sollicité et où l'espace a priori sans limite peut agir sur son comportement.

Elles se structurent en trois grands temps :

- La phase d'accueil permet à l'éducateur de "prendre la température" afin de percevoir comment va le binôme propriétaire-chien depuis la dernière rencontre.
- Cet accueil est également le moment d'avoir le retour sur ce que le propriétaire et le chien ont réalisé ensemble suite aux consignes données lors de la séance précédente.
- Lors du déroulement de la séance d'éducation canine, l'éducateur est amené à ajuster ses objectifs. En effet, s'il a prévu en amont de la séance un certain nombre d'exercices à faire faire au binôme ou des conseils à prodiguer, il les adapte en fonction des besoins in situ du binôme, des priorités qu'il repère et des progrès au cours des séances.

- Le bilan de fin de séance permet un débriefing à partir des observations réalisées lors de la séance. C'est un debriefing partagé : le propriétaire fait part de ses ressentis auprès de l'éducateur et l'éducateur fait un retour constructif sur le travail réalisé par le binôme. Il évoque ensuite les consignes de travail du binôme pour une prochaine séance.

La réalisation de ces séances suppose une posture particulière de l'éducateur canin qui est celle de l'accompagnement.

Lors de ces séances, il observe le comportement du chien en situant ce dernier dans son contexte d'âge, de développement... et en même temps écoute le propriétaire et est attentif à son attitude. Durant toute la séance, il reste dans cette empathie-disponibilité auprès du chien comme du propriétaire. Il prend en compte les difficultés exprimées par le propriétaire sans porter de jugement, en reformulant "Vous dites que..." ou en utilisant le questionnement : "Qu'est-ce que vous en pensez, vous ?", ou encore "A votre avis, qu'est-ce qu'il se passe à ce moment précis ?"...

Il tient conseil et délibère avec le propriétaire : il n'impose pas son point de vue, l'échange par le questionnement avec le propriétaire sur la manière dont il s'y prend avec le chien et lui permet d'identifier par lui-même où sont les difficultés réelles qu'il rencontre avec son chien.

Il fait également preuve de pédagogie avec le propriétaire, utilise des mots que le propriétaire comprend, répète autant de fois que de besoin les consignes de travail, tout en valorisant régulièrement les progrès du binôme.

L'éducation du chien par son propriétaire grâce à la médiation de l'éducateur canin est au cœur de cette capacité. L'identification des modes de relation entre propriétaire et chien (autorité, tension, permissivité...) permet à l'éducateur d'adapter la nature de ses interventions au cours de chaque séance).

**La capacité C5.2** recouvre les situations où l'éducateur canin intervient auprès de plusieurs binômes en même temps. Ces séances collectives prennent des formes variées : promenades collectives ou ateliers thématiques : atelier chiots, initiation agility, jeux... Leur objectif principal est la socialisation du chien, ses apprentissages au contact de congénères. Mais il s'agit aussi de moments de loisirs et de rencontres entre propriétaires où chacun peut évoquer son expérience, s'enrichir de l'expérience de l'autre, dans une bonne ambiance, tout en prenant du plaisir à être avec son chien. Le professionnel est le chef d'orchestre de cette rencontre et veille à ce que les relations interpersonnelles s'instaurent et se poursuivent tout au long de la séance collective. C'est un enjeu important pour lui car les séances collectives sont lucratives et il est essentiel que les binômes aient envie de revenir.

Dans ces séances collectives, l'éducateur canin :

- est présent pour l'ensemble du groupe mais reste attentif à chacun : il accueille chaque binôme, il échange avec chaque propriétaire au cours de la séance, il salue chaque binôme en fin de séance.
- veille au bon déroulement pédagogique en fonction des objectifs qu'il s'est fixé : il présente les consignes en début de séance, répond aux éventuelles questions, il participe activement à la séance (écoute, conseils, éventuelles démonstrations) et effectue un bilan en fin de séance avec le groupe. Il peut, en fonction de l'activité ou des sollicitations des propriétaires, prendre un temps de bilan court avec un seul binôme suite au bilan collectif.

La posture professionnelle de l'éducateur est celle d'un animateur qui utilise des techniques d'animation de groupe : il accueille chaque binôme au sein du groupe, expose les objectifs et leurs modalités de mise en œuvre pour le temps de l'activité, pose les règles de fonctionnement (y compris de sécurité), donne les consignes en étant clair et concis et vérifie que tout le monde a bien compris. Il impulse le tempo, la bonne humeur... Il instaure une dynamique de groupe dont il assure le maintien jusqu'à la fin de la séance : il fait participer chaque binôme à l'activité ou aux activités proposées, relance la conversation en faisant part d'expériences d'éducation canine ou en évoquant des thématiques en lien avec l'éducation canine. Il est également le garant du cadre : le groupe doit se sentir en sécurité tant dans l'objectif de socialisation des chiens avec leurs congénères que dans le cadre de l'activité.

## Cadrage de l'évaluation de la C5

C5 : Apprendre à éduquer		
Capacités à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
5.1. Accompagner le binôme propriétaire-chien en séances individuelles	<p><b>Traduction du comportement du chien</b></p> <p>Le candidat propose une interprétation du comportement du chien et l'explique au propriétaire.</p>	<p>Prise en compte du récit et des observations du propriétaire</p> <p>Prise en compte du stade physiologique du chien</p> <p>Mise en relation des observations du propriétaire et des comportements canins Explications des comportements du chien et des interactions avec son environnement</p> <p>...</p>
	<p><b>Définition de la séance d'éducation</b></p> <p>A la suite du débriefing de début de séance, le candidat choisit ce qui est à travailler au cours de la séance ainsi que les modalités pour le faire.</p>	<p>Prise en compte du récit sur ce qui s'est déroulé depuis la dernière séance par rapport aux consignes données et au quotidien</p> <p>Observation du comportement du chien</p> <p>Evaluation des progrès du binôme</p> <p>Détermination de l'objectif de la séance</p> <p>Détermination des modalités de travail de la séance</p> <p>Prise en compte de la durée de la séance</p> <p>Cohérence de la séance avec le contrat passé</p> <p>Travail en sécurité : mise en œuvre des gestes préventifs, repérage des dangers, évaluation des risques associés, définition d'un mode d'action en sécurité</p> <p>...</p>
	<p><b>Posture d'accompagnement</b></p> <p>Le candidat ajuste son intervention au propriétaire et coopère avec lui sans se substituer à lui.</p>	<p>Reprise de contact en début de séance</p> <p>Prise en compte de l'attitude et de l'état émotionnel du propriétaire vis-à-vis de son chien et de l'éducateur</p> <p>Facilitation du dialogue avec le propriétaire : écoute, encouragement de la réflexion et du questionnement du propriétaire, formulation d'hypothèses, monstrosités avec décodage de ce qui est important dans le travail d'éducation du chien, partages d'avis...</p> <p>Engagement du propriétaire dans la séance d'éducation de son chien : valorisation, mises au défi...</p> <p>Communication avec le propriétaire : vocabulaire, tonalité, communication non verbale, assertivité...</p> <p>...</p>

C5 : Apprendre à éduquer		
Capacités à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
C5 2°. Mettre en œuvre des séances collectives	<p><b>Construction de la séance collective</b></p> <p>Le candidat détermine les objectifs de la séance collective et il en élabore le déroulé.</p>	<p>Constitution du groupe</p> <p>Choix des objectifs d'apprentissage de la séance ou de l'atelier : socialisation, découverte de techniques, ...</p> <p>Détermination d'un déroulé pédagogique : succession des activités, modalités de travail...</p> <p>Ajustement de la séance aux aléas : météo, absence(s)...</p> <p>Cohérence entre les objectifs affichés et le contenu de la séance</p> <p>Prise en compte de la sécurité du groupe</p> <p>...</p>
	<p><b>Animation</b></p> <p>Le candidat est attentif à tous et à chacun : binômes et ensemble du groupe.</p>	<p>Accueil des participants,</p> <p>Présentation de la séance : objectifs, modalités, façons de travailler en groupe, règles de fonctionnement du groupe</p> <p>Relation et présence à chacun</p> <p>Relation et présence à l'ensemble du groupe</p> <p>Médiation entre les participants : participation aux échanges, écoute, prise en compte de la parole des uns et des autres, reformulations mobilisation de l'expertise...</p> <p>Positionnement de meneur du groupe</p> <p>Prise en compte du comportement de chaque chien</p> <p>Prise en compte des interactions entre les chiens</p> <p>Travail en sécurité</p> <p>Respect des horaires</p> <p>...</p>





## Compétences

Cette partie reprend le tableau des situations professionnelles significatives (SPS) organisées en champs de compétences du référentiel professionnel du BP Educateur canin.

La compétence est une combinatoire de ressources – connaissances, savoir-faire, comportements...<sup>1</sup> – que mobilise un individu pour répondre de façon pertinente à une situation de travail donnée. Cette compétence est singulière et située : elle est le fait d'un individu et ne peut s'exprimer qu'en situation de travail.

L'analyse du travail conduite auprès de professionnels permet en premier lieu de repérer des situations professionnelles significatives (SPS), c'est-à-dire des situations reconnues comme particulièrement révélatrices de la compétence dans l'emploi visé par le BP. Elle permet également d'identifier les ressources sur lesquelles s'appuient les professionnels pour exercer avec compétence leurs activités.

---

<sup>1</sup> L'analyse du travail réalisée ne retient que les « ressources » qui peuvent être développées par la formation ou par l'expérience : n'y figurent ni les aptitudes ni les qualités personnelles.

## Champs de compétences et situations professionnelles significatives du BP Educateur canin

Les situations professionnelles significatives (SPS) sont repérées lors de l'analyse du travail menée auprès de professionnels, titulaires des emplois et supérieurs hiérarchiques. Parmi les critères utilisés pour leur détermination figurent la complexité, la dimension critique ou encore la fréquence. Des aspects prospectifs relatifs à l'emploi visé, des nécessités politiques ou réglementaires ainsi que des visées stratégiques, sociales ou éducatives, peuvent également être prises en compte.

Les SPS sont identifiées à l'aide d'un ensemble de questions telles que :

- Quelles situations de travail vous paraissent les plus difficiles ou délicates à maîtriser ?

- Quelles situations de travail ne confieriez-vous pas à un débutant ?
- Si vous deviez choisir un remplaçant, dans quelle(s) situation(s) de travail le placeriez-vous pour vérifier qu'il est compétent ?

Par nature, ces SPS sont en nombre réduit. La personne qui les maîtrise peut mobiliser les mêmes ressources pour réaliser toutes les activités en lien avec l'emploi visé.

Le tableau suivant clôt le référentiel d'activités du BP. Il présente les situations professionnelles significatives de la compétence du responsable de chantiers de bûcheronnage manuel et de débardage, c'est-à-dire les situations qui mettent en jeu les compétences-clés de l'emploi.

Champs de compétences	Situations professionnelles significatives	Finalités
Évaluation du fonctionnement du binôme propriétaire-chien	Analyse de la demande du client Évaluation du comportement du chien et de sa relation avec le propriétaire Contractualisation d'un accompagnement d'éducation canine	Identifier des leviers pour répondre à une demande d'éducation
Organisation des prestations	Planification des activités Organisation matérielle et logistique d'un atelier Prospection de sites publics de promenade	Permettre le déroulement de séances d'éducation canine dans les meilleures conditions possibles
Fonctionnement de l'entreprise	Facturation Suivi administratif Suivi de trésorerie Actualisation du site internet Alimentation des réseaux sociaux Interactions au sein d'une communauté en ligne	Garantir la pérennité de l'entreprise
Éducation du chien	Éducation au rappel Promenade du chien Jeux Régulation d'un comportement	Permettre au chien de développer son potentiel et de vivre en société
Accompagnement à l'éducation du chien	Réalisation d'un accompagnement au domicile Séance individuelle sur terrain d'éducation Séance individuelle en milieu urbain Promenade collective Atelier thématique	Permettre au propriétaire de vivre harmonieusement avec son chien en société

Toutes les SPS énoncées ci-dessus sont réalisées en intégrant la réglementation spécifique liée au secteur en matière de sécurité, de santé au travail et de protection de l'environnement.



## Annexes

1 - Cadrage national du plan d'évaluation

2 - Arrêtés de création et modificatif parus au JO

3 - Fiche UCARE

4 - Définition des rubriques d'une fiche de descripteurs de compétences d'un diplôme

# Annexe 1 - Cadrage national du plan d'évaluation du BP Educateur canin

UC à obtenir	Capacité à évaluer	Critères (Ce qui doit être pris en compte dans la situation pour évaluer la capacité)
<p><b>Capacité globale à certifier</b></p> <p><b>UC 1</b></p> <p><b>C 1 : Se situer en tant que professionnel dans le domaine de l'éducation canine</b></p>	<p>C1.1- Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant</p> <p>C1.2- Se positionner en tant que professionnel de l'éducation canine</p>	<p><b>Appropriation des processus biologiques du développement du chien</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le candidat met en relation les besoins du chien avec les caractéristiques spécifiques de son fonctionnement.</li> </ul> <p><b>Appropriation de repères éthologiques</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le candidat s'appuie sur des repères d'éthologie pour lire les situations d'interaction entre chien et humains</li> </ul> <p><b>Contextualisation de l'activité professionnelle de l'éducation canine</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le candidat caractérise l'activité professionnelle au regard des enjeux de transition et des orientations de l'éducation canine.</li> </ul> <p><b>Construction d'un positionnement professionnel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le candidat élabore une position professionnelle qui s'appuie sur les caractéristiques du travail, des enjeux de transition et des orientations de l'éducation canine.</li> </ul>
<p><b>UC 2</b></p> <p><b>C 2 : Préparer les prestations d'éducation canine</b></p>	<p>C2.1- Elaborer une proposition d'éducation canine</p> <p>C2.2- Organiser le travail</p>	<p><b>Diagnostic initial préalable aux interventions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A partir de la demande d'éducation, le candidat effectue une lecture du chien et évalue ses interactions avec le propriétaire.</li> </ul> <p><b>Proposition d'une prestation d'éducation canine</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le candidat propose une façon de s'y prendre au propriétaire et s'accorde avec lui.</li> </ul> <p><b>Relation au propriétaire et au chien</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le candidat construit une relation harmonieuse avec le propriétaire et le chien : il instaure un climat de confiance propice à l'éducation et au bien-être du propriétaire et du chien.</li> </ul> <p><b>Identification des besoins et des moyens</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le candidat pose les objectifs et les contraintes de l'ensemble de ses activités, ainsi que les moyens dont il dispose.</li> </ul> <p><b>Opérationnalisation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le candidat définit une organisation spatiale, temporelle et matérielle de l'ensemble de son travail, environnemental-au regard de la commande</li> </ul>

UC à obtenir Capacité globale à certifier	Capacité à évaluer	Critères (Ce qui doit être pris en compte dans la situation pour évaluer la capacité)
UC 3 C 3 : Assurer le fonctionnement de l'entreprise	C3.1- Assurer le suivi administratif et budgétaire de l'entreprise  C3.2- Communiquer sur l'entreprise et ses activités	<p><b>Traçabilité de l'activité</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le candidat réalise régulièrement les actes de suivi administratif et financier.</li> </ul> <p><b>Suivi du budget de trésorerie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le candidat évalue en permanence l'état et l'évolution de la trésorerie.</li> </ul> <p><b>Construction des publications</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le candidat élabore des contenus clairs, attractifs et cohérents avec ses pratiques et sa conception du métier.</li> </ul> <p><b>Réalisation des techniques des publications</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le candidat manipule différents supports de communication et combine images et textes.</li> </ul>
UC 4 C 4 : Eduquer un chien	C4.1- Eduquer un jeune chien  C4.2- Rééduquer un comportement réactionnel	<p><b>Relation avec le chien</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le candidat construit une relation de confiance avec le chien qui prend en compte son bien-être.</li> </ul> <p><b>Mise en oeuvre des conditions d'apprentissage</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le candidat apprend au chien à interagir avec des humains et avec son environnement.</li> </ul> <p><b>Diagnostic du comportement du chien</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le candidat émet des hypothèses explicatives du comportement du chien.</li> </ul> <p><b>Remédiation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le candidat met en place des activités visant une modification comportementale.</li> </ul>
UC 5 C 5 : Apprendre à éduquer	C5.1- Accompagner le binôme propriétaire-chien en séances individuelles  C5.2- Mettre en oeuvre des séances collectives d'éducation canine	<p><b>Traduction du comportement du chien</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le candidat propose une interprétation du comportement du chien et l'explique au propriétaire.</li> </ul> <p><b>Définition de la séance d'éducation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A la suite du briefing de début de séance, le candidat choisit ce qui est à travailler au cours de la séance ainsi que les modalités pour le faire.</li> </ul> <p><b>Posture d'accompagnement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le candidat ajuste son intervention au propriétaire et coopère avec lui sans se substituer à lui.</li> </ul> <p><b>Construction de la séance collective</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le candidat détermine les objectifs de la séance collective et il en élabore le déroulé.</li> </ul> <p><b>Animation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le candidat est attentif à tous et à chacun : binômes et ensemble du groupe.</li> </ul>
UC 6 C 6. UCARE Intitulé à définir par le centre	C6.1- Intitulé à définir par les centres  C6.2- Intitulé à définir par les centres	<p>Critères à définir par les centres</p> <p>Critères à définir par les centres</p>

# Annexe 2

## Arrêté de création et modificatif parus au JO

### Décrets, arrêtés, circulaires

#### TEXTES GÉNÉRAUX

##### MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

###### Arrêté du 12 janvier 2023 portant création de l'option « éducateur canin » du brevet professionnel et fixant ses conditions de délivrance

NOR : AGRE2301407A

Le ministre de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire,

Vu le code rural et de la pêche maritime, notamment ses articles D. 811-165-1 à D. 811-165-8 ;

Vu l'arrêté du 3 mars 2005 portant création et fixant les conditions de délivrance du brevet professionnel option « éducateur canin » selon la modalité des unités capitalisables ;

Vu l'arrêté du 14 janvier 2022 relatif à l'action de formation et à l'actualisation des connaissances nécessaires aux personnes exerçant des activités liées aux animaux de compagnie d'espèces domestiques et à l'habilitation des organismes de formation ;

Vu l'avis de la commission professionnelle consultative interministérielle « agriculture, agroalimentaire et aménagement des espaces » en date du 7 décembre 2022 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'enseignement agricole en date du 13 décembre 2022,

Arrête :

**Art. 1<sup>er</sup>.** – Il est créé un brevet professionnel option « éducateur canin ».

Cette option est préparée dans les établissements d'enseignement relevant de la compétence du ministère en charge de l'agriculture.

**Art. 2.** – L'option « éducateur canin » du brevet professionnel est définie par un référentiel de diplôme.

Le référentiel de diplôme de l'option « éducateur canin » du brevet professionnel est consultable sur le site <https://chlorofil.fr>.

**Art. 3.** – Le diplôme du brevet professionnel option « éducateur canin » est délivré selon la modalité des unités capitalisables. Il s'obtient par la capitalisation de six unités, dont une unité capitalisable d'adaptation régionale ou à l'emploi (UCARE) proposée par les centres de formation habilités.

**Art. 4.** – La durée de la formation nécessaire à la préparation de l'option « éducateur canin » du brevet professionnel par la voie de l'apprentissage est définie conformément au code du travail.

La durée de la formation nécessaire à la préparation de l'option « éducateur canin » du brevet professionnel par la voie de la formation professionnelle continue dispensée en centre de formation et en milieu professionnel est d'au moins 1 000 heures.

La durée de la formation en milieu professionnel est d'au moins 12 semaines.

La durée de la formation peut être réduite conformément à l'article D. 811-165-5 du code rural et de la pêche maritime, après évaluation de positionnement du candidat.

**Art. 5.** – Un jury tel que prévu à l'article D. 811-165-7 du code rural et de la pêche maritime est chargé de la validation des plans de formation et d'évaluation. Il s'assure que les modalités d'évaluation sont en conformité avec celles prévues réglementairement.

**Art. 6.** – Les candidats lauréats du diplôme du brevet professionnel option « éducateur canin » sont dispensés de préparer l'attestation de connaissances pour les animaux de compagnie d'espèces domestiques (ACACED) car ils satisfont aux conditions requises par les articles L. 214-6-1 à 5 du code rural et de la pêche maritime et à l'annexe II de l'arrêté du 14 janvier 2022 susvisé.

**Art. 7.** – Les dispositions du présent arrêté entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023. A compter de cette même date, les habilitations de centres de formation accordées sur l'option « Educateur canin » sont caduques et les habilitations sont accordées pour le brevet professionnel option « éducateur canin ».

Les dispositions de l'arrêté du 3 mars 2005 susvisé demeurent toutefois en vigueur pour les candidats ayant commencé la formation et jusqu'au terme de celle-ci.

L'arrêté du 3 mars 2005 susvisé est abrogé à compter du 31 août 2025.

**Art. 8.** – Le directeur général de l'enseignement et de la recherche, les directeurs régionaux de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt et les directeurs de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt au ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 12 janvier 2023.

Pour le ministre et par délégation :  
*Le directeur général de l'enseignement  
et de la recherche,*  
B. BOSNANTÉ

## Annexe 3 - Fiche UCARE

<b>UCARE</b>		
<b>Prescriptions :</b> L'UCARE est évaluée en situation professionnelle, au travers d'une situation d'évaluation qui permet de mettre en évidence le développement de la capacité visée.		
<b>CX : "Mettre en œuvre" ou "Réaliser" ... (à compléter)</b>		
	<b>Critères</b>	<b>Indicateurs</b>
<b>C X1</b>	Critère 1 Critère 2	
<b>C X2</b>	Critère 1 Critère 2	



**Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire**

Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche

Sous-direction des politiques de formation et d'éducation

Bureau des diplômés de l'enseignement technique

1ter avenue de Lowendal – 75700 Paris 07SP

**Juin 2023**