

# Document complémentaire au référentiel de diplôme



## Brevet professionnel



## option "Responsable d'entreprise agricole"



*Ce document fait partie des documents nécessaires à la mise en œuvre des formations au BP REA rénové. Il apporte des recommandations complémentaires aux prescriptions de la note de service DGER/SDPFE/2017-513 du 12/06/2017 relative à l'évaluation certificative.*

*Une version enrichie de ce document pourra être élaborée à partir des enseignements tirés lors de la mise en œuvre du diplôme rénové.*

*Tous les documents relatifs au BP REA sont en ligne sur le site chlorofil.fr*

*<http://www.chlorofil.fr/diplomes-et-referentiels/formations-et-diplomes/bp/responsable-dentreprise-agricole.html>*

## Sommaire

<b>Partie 1 : Généralités sur le BP REA</b>	<b>3</b>
1.1. Ce qui change dans le BP REA 2017	3
1.2. Présentation du référentiel de diplôme	4
<b>Partie 2 : Préconisations pour l'évaluation des capacités</b>	<b>6</b>
2.1. Méthode pour l'évaluation du BP REA	6
2.1.1. Principes de l'évaluation en situation professionnelle	6
2.1.2. Critères et indicateurs pour évaluer les capacités	7
2.1.3. Trois contextes clés pour le développement et l'évaluation des capacités du REA	8
2.2. Développer et évaluer les capacités du REA	10
<b>Partie 3 : Les UCARE du BP REA</b>	<b>29</b>
3.1 Caractéristiques des UCARE	29
3.2 Démarche pour construire une UCARE	29
3.3. Les UCARE dans le BP REA	30
3.4. UCARE 2017, des questions à se poser	32
<b>Partie 4 : Quelques éléments structurants de la formation</b>	<b>33</b>
4.1. Choix des supports techniques de formation	33
4.2. L'entreprise d'alternance	33
4.3. Rôles respectifs du tuteur et du formateur	34
4.4. Perspectives agroécologiques	35
<b>ANNEXES</b>	<b>36</b>
Annexe 1 : Cadrage national du plan d'évaluation du BP REA	36
Annexe 2 : UCARE Transformation – Services - Production	38
Annexe 3 : Correspondances champs de compétences du RP et capacités du RC	39

## **Partie 1 : Généralités sur le BP REA**

Le brevet professionnel option « Responsable d'entreprise agricole » (REA) est un diplôme de niveau IV. Il ne comporte pas de spécialités. Les centres de formation ne peuvent pas ajouter de mention suivant le nom du diplôme.

Le BP REA est constitutif de la capacité professionnelle agricole qui permet de bénéficier des aides à l'installation comme que le prévoit la réglementation. Il n'a pas vocation à préparer à la poursuite d'études. Lorsqu'il est mis en œuvre en formation professionnelle continue, le BP REA fait l'objet d'une formation d'une durée minimum de 1200 heures dont au moins 8 semaines en milieu professionnel. Le BP REA peut également être mis en œuvre également par la voie de l'apprentissage (cf. arrêté de création du 9 mars 2017) et obtenu par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le BP REA est un diplôme délivré par la voie des Unités Capitalisables (UC). Comme pour tous les diplômes en UC, les équipes pédagogiques élaborent le plan d'évaluation et les épreuves à partir d'investigations sur les situations professionnelles locales afin d'élaborer et d'adapter la formation et l'évaluation aux caractéristiques agricoles locales. Une note de service définit les caractéristiques générales de l'évaluation certificative pour les diplômes en unités capitalisables (NS DGER/SDPFE/2016-31 « Instructions générales relatives à l'organisation des examens de l'enseignement agricoles conduisant à des diplômes délivrés par unités capitalisables (UC) », du 15 janvier 2016). Les prescriptions spécifiques à l'évaluation du BP REA rénové figurent dans la note de service DGER/SDPFE/2017-513 du 12/06/2017.

Ce document complémentaire au référentiel du diplôme apporte des précisions sur les enjeux de la rénovation, sur la méthode d'évaluation et des recommandations pour la mise en œuvre de l'évaluation et de la formation.

### **1.1 Ce qui change dans le BP REA 2017**

Le passage de 12 UC à 7 UC (5 UC nationales et 2 UCARE) permet d'inscrire le BP REA dans la logique des blocs de compétences du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) pour une meilleure prise en compte dans les dispositifs de formation tout au long de la vie (au MAA, 1 UC = 1 bloc de compétences, cf. définition p 29). L'architecture du référentiel de certification permet de faire correspondre chaque champ de compétences à au moins une capacité intermédiaire.

Toutes les UC sont de même nature. Chaque capacité globale correspond à une UC et comprend deux capacités intermédiaires, chacune ne devant être évaluée qu'une seule fois. L'unité de certification est l'UC. Le nombre réduit d'UC présente l'avantage de réduire le nombre d'épreuves certificatives.

La formulation générique des capacités permet de décliner la formation et l'évaluation pour tous les systèmes de production : systèmes de culture, élevage, polyculture-élevage, viticulture-œnologie, maraîchage, arboriculture, apiculture...

Les centres de formation précisent dans le dossier d'habilitation les activités de production que l'équipe pédagogique choisit comme support(s) de formation et d'évaluation, après un travail d'ingénierie locale conduit dans le cadre des préconisations de la note de service du 15 janvier 2016.

Le diplôme du BP REA a été rénové dans une perspective agroécologique, conformément au plan Enseigner à produire autrement du ministère en charge de l'agriculture. Pour produire autrement, les futurs agriculteurs devront s'adapter à la complexité des systèmes de production et de décision. La prise en compte de l'incertitude et des changements permanents dans l'activité professionnelle demande de renforcer la formation à la diversité et à la relativité, de privilégier des approches comparées plutôt que

l'application de modèles. Cette perspective implique notamment une accentuation des approches interdisciplinaires en formation et un renforcement du lien enseignement/entreprise agricole.

## **1.2 Présentation du référentiel de diplôme**

Le référentiel du BP REA est constitué de deux parties distinctes et complémentaires :

- **un référentiel professionnel** élaboré à partir de l'analyse des emplois et du travail (il est le même que celui du Bac Pro Conduite et gestion de l'entreprise agricole, car il s'agit du même métier)
- **un référentiel de certification** comportant la liste des capacités à certifier et les modalités d'évaluation.

Le référentiel professionnel (RP) présente le contexte et les évolutions du secteur relatif à l'option, décrit les emplois concernés et dresse la liste des activités correspondantes, regroupées par fonctions (ensemble d'activités concourant à la même finalité du travail).

Le référentiel de certification est constitué d'une liste de sept capacités, dont six sont obligatoirement évaluées selon la modalité : « évaluation en situation professionnelle ».

Des fiches compétences ont également été élaborées à partir des analyses du travail réalisées par les opérateurs. Elles comportent un ensemble d'informations sur les caractéristiques des situations analysées et sur les ressources mobilisées dans le travail. Ces informations peuvent servir de référence pour la mise en œuvre de l'évaluation et de la formation. Les fiches sont réunies dans un recueil, en ligne sur le site chlorofil.fr de l'enseignement agricole.

Les capacités ont été construites en lien avec le référentiel professionnel. Elles s'appuient sur les champs de compétences et les situations professionnelles significatives de la compétence dans chacun de ces champs.

## **Les capacités du BP REA**

### **C1 : Se situer en tant que professionnel**

C11 : Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant

C12 : Se positionner dans les différents types d'agriculture, leur histoire, leurs fondements, leur organisation

### **C2 : Piloter le système de production**

C21 : Réguler l'activité au regard de la stratégie, des opportunités, des événements

C22 : Gérer le travail

### **C3 : Conduire le processus de production dans l'agroécosystème**

C31 : Combiner les différentes activités liées aux productions

C32 : Mettre en œuvre les opérations liées à la conduite des productions

### **C4 : Assurer la gestion technico-économique, financière et administrative de l'entreprise**

C41 : Porter un diagnostic sur les résultats de l'entreprise à l'aide d'indicateurs technico-économiques et financiers

C42 : Réaliser des choix pour l'entreprise en matière de situation fiscale et juridique

### **C5 : Valoriser les produits ou services de l'entreprise**

C51 : Commercialiser un produit ou un service

C52 : Négocier dans le cadre d'un contrat ou d'un projet collectif

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

*correspond à l'UCARE 1 = UCARE Transformation ou UCARE Services ou UCARE Production*

### **C7 : S'adapter à des enjeux professionnels particuliers**

*correspond à l'UCARE 2 = UCARE libre (y compris nouvelle UCARE transformation ou services ou production, qui n'aurait pas déjà été traitée en UC3 ou UCARE 1)*

## **Les modalités d'évaluation**

Six capacités 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.

<b>Capacités</b>	<b>Unités capitalisables</b>	<b>Prescriptions spécifiques</b>
<b>C 1</b>	<b>UC1 : Se situer en tant que professionnel</b>	
<b>C 2</b>	<b>UC2 : Piloter le système de production</b>	<b>Evaluation en situation professionnelle</b>
<b>C 3</b>	<b>UC3 : Conduire le processus de production dans l'agroécosystème</b>	<b>Evaluation en situation professionnelle</b>
<b>C 4</b>	<b>UC4 : Assurer la gestion technico-économique, financière et administrative de l'entreprise</b>	<b>Evaluation en situation professionnelle</b>
<b>C 5</b>	<b>UC5 : Valoriser les produits ou services de l'entreprise</b>	<b>Evaluation en situation professionnelle</b>
<b>C 6</b>	<b>UCARE 1 = UCARE A Transformation ou UCARE B Services ou UCARE C Production</b>	<b>Evaluation en situation professionnelle</b>
<b>C 7</b>	<b>UCARE 2 = UCARE « libre » (y compris nouvelle UCARE A, B ou C)</b>	<b>Evaluation en situation professionnelle</b>

## Partie 2 : Recommandations pour l'évaluation des capacités

Pour répondre à la complexité et à la diversité des situations professionnelles propres à son activité, le REA analyse et met en lien leurs caractéristiques pour raisonner ses choix et ses prises de décisions. Il observe, il s'informe, il porte des diagnostics, il prend en compte une pluralité de facteurs d'environnement, afin de construire les réponses ou les solutions les plus adaptées à ses choix professionnels et au contexte de l'entreprise (environnement, ressources, demande sociale).

L'action d'un Responsable d'entreprise agricole relève principalement de la création, de l'orientation, du raisonnement et de l'adaptation. Les situations d'évaluation construites doivent donc permettre d'évaluer ces dimensions.

### 2.1 Méthode pour l'évaluation du BP REA

Toutes les capacités du BP REA, à l'exception de la capacité C1, sont évaluées en situation professionnelle. La capacité C1 peut également s'appuyer sur cette modalité d'évaluation.

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 10 pour le BP REA. L'ensemble des épreuves doit permettre la validation de toutes les capacités du référentiel de certification.

#### 2.1 Principes de l'évaluation en situation professionnelle

L'évaluation en situation professionnelle :

- place le candidat dans des situations les plus proches possibles des situations professionnelles emblématiques des emplois visés par le diplôme et du travail du responsable d'entreprise agricole.
- prévoit la réalisation d'une production, en lien avec l'organisation et la conduite des activités de l'entreprise. Cette production correspond à la partie observable de l'action du candidat.
- s'intéresse aux raisonnements qui sous-tendent et déterminent cette production. Ces raisonnements constituent la partie cognitive, mentale, de l'action du candidat.
- regarde plus précisément la façon dont l'individu, à partir de la production à laquelle il aboutit, s'est approprié les caractéristiques (conditions) 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 IV, les productions attendues du candidat correspondent le plus souvent à des constructions qui relèvent de raisonnements : conception d'un assolement, d'un plan de marchéage, réalisation d'un diagnostic de parcelle ou d'un plan de trésorerie, etc. Ce que l'on cherche à mettre à jour dans l'évaluation, c'est la réflexion, la démarche qui a prévalu dans la construction à laquelle il est arrivé. L'évaluation est ciblée sur ce qui a été pris en compte et mis en lien pour aboutir à la production. Les critères et indicateurs tiennent compte de ces exigences particulières liées au niveau du diplôme.

Les situations d'évaluation sont élaborées par les équipes pédagogiques, en lien avec les SPS du référentiel professionnel, à partir de l'analyse de situations professionnelles locales, particulièrement adaptées à développer les capacités du REA. Les situations professionnelles destinées à servir de supports à la situation d'évaluation et à la construction des épreuves doivent permettre au candidat d'exprimer au mieux son potentiel – la capacité – en satisfaisant les critères correspondants.

Dans le cas où la modalité retenue serait celle d'une production associée à un entretien d'évaluation utilisant des techniques d'explicitation, 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,
- l'entretien d'évaluation, par 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 ressources qu'elle mobilise. 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/cohérence des raisonnements, l'entretien cherche à tester l'adaptation à la diversité et à la variabilité des situations rencontrées dans le cadre de la conduite de l'entreprise.

## 2.12 Critères et indicateurs pour évaluer les capacités

Pour chaque capacité, l'examineur doit s'appuyer sur des grilles d'évaluation soumises au jury dans lesquelles sont précisés :

- **Les critères nationaux** qui figurent dans la note de service du 12 juin 2017 pour chacune des capacités : à raison de deux critères par capacité intermédiaire évaluée, ils précisent ce que l'évaluateur doit regarder dans la situation d'évaluation pour vérifier que le candidat a bien construit cette capacité.

Les critères traduisent ce qui est prioritairement pris en compte dans le jugement évaluatif, la focale du jugement. Les critères nationaux correspondent à l'activité attendue du candidat pour démontrer l'atteinte de la capacité, il s'agit des repères choisis pour servir de base au jugement.

- **Des indicateurs** spécifiques sont établis par les équipes au regard de chacun des critères, en fonction du choix de la situation support de l'évaluation : contextualisés et concrets, ils sont propres à chacune des situations d'évaluation.

Les indicateurs spécifient les critères. Ils permettent à l'évaluateur d'investiguer et d'étayer son jugement sur chaque critère. Ils constituent un ensemble de repères mais ne donnent pas lieu à une évaluation sommative (x points pour chaque indicateur).

Les indicateurs indiqués dans la note de service sont, selon le cas, des exemples d'indicateurs ou de classes d'indicateurs, visant à préciser chacun des critères. Ils ne sont ni exhaustifs ni contextualisés. Chaque équipe pédagogique doit élaborer les indicateurs contextualisés pour chaque situation d'évaluation construite à partir des situations professionnelles locales.

## **2.13 Trois contextes clés pour le développement et l'évaluation des capacités du REA**

Pour un Responsable d'entreprise agricole, trois contextes sont particulièrement structurants de son activité. Le contexte de l'installation, celui de l'introduction de changements conséquents dans le système de production, et, enfin, le contexte du travail régulier, « ordinaire », dans ses dimensions techniques et pratiques. Ces trois contextes sont ceux dans lesquels les compétences du REA s'expriment le plus, il est donc particulièrement intéressant, dans une perspective de formation, de mettre à jour les ressources mobilisées dans des situations qui se déroulent dans ces contextes. Cette approche peut guider les investigations conduites lors de l'analyse du travail locale faite par les formateurs, en invitant notamment les professionnels interrogés à se projeter dans ces contextes vécus. Ils sont également appropriés à orienter la formation et le choix des situations supports d'évaluation certificative.

### **Description des trois contextes**

#### **L'installation**

S'installer en agriculture mobilise des raisonnements d'anticipation, de prévision, d'évaluation, de positionnement, qui permettent à l'individu d'imaginer son activité future. Ce contexte se caractérise par la globalité d'approche qu'il suscite, par les rapports qu'entretient chaque REA avec son environnement socio-professionnel et physique, et par les moyens et méthodes d'analyse, d'évaluation qu'il mobilise, lui permettant une organisation efficace.

Lorsque ce contexte sera jugé le plus pertinent, l'évaluation pourra s'appuyer sur des situations relatives au projet d'installation, c'est-à-dire un projet professionnel personnel construit sur une entreprise existante ou non.

#### **Un changement dans le système de production**

Opérer ou subir des changements importants, qui impactent significativement le système, mobilise des raisonnements propres à gérer et à adapter son action.

Une situation qui se produit dans un contexte de changement est une situation professionnelle dans laquelle il y a une nécessité ou une opportunité d'évolution qui nécessite un ajustement significatif du système de production. Dans ce type de situation, c'est l'ajustement et l'adaptation de l'action dans un contexte donné qui sont déterminants. Contrairement à une situation référée au contexte de l'installation, l'entreprise support de l'activité doit exister. L'entreprise d'alternance peut jouer ce rôle.

Lorsque ce contexte sera jugé pertinent, l'évaluation s'appuiera sur une simulation de changement sur l'entreprise d'alternance. La nature du changement peut être proposée par le candidat, même si le maître de stage ou d'apprentissage n'envisage pas de le mettre en œuvre lui-même. Le projet de changement est négocié avec l'équipe pédagogique qui le valide, au regard de son potentiel d'apprentissage. L'avis global du maître de stage ou d'apprentissage sur le scénario de changement proposé par le candidat est souhaité.

En cas d'inadaptation de l'entreprise d'alternance et par défaut, l'exploitation de l'établissement peut être mobilisée à cet effet.

#### **Le travail régulier sur l'entreprise**

On entend par travail régulier sur l'entreprise, la conduite de la production. Même si le cœur de l'activité d'un REA ne se réduit pas à la mise en œuvre d'opérations de production, en termes de gestes professionnels et de savoir-faire techniques et pratiques, et qu'il est difficile d'en appréhender la diversité tant dans la formation que dans l'évaluation, cette mise en œuvre constitue une part essentielle de l'activité.



Une situation professionnelle dans ce contexte « ordinaire » est caractérisée par la mise en œuvre de pratiques, d'opérations et d'itinéraires techniques ou de process de production. Les situations d'évaluation qui s'appuieront sur ce contexte devront permettre de juger de la mise en relation des pratiques avec les choix techniques, l'appréhension des impacts sur l'agroécosystème et les alternatives possibles aux pratiques existantes le cas échéant.

Le support d'évaluation à privilégier est l'entreprise d'alternance (cf § 4.3). L'exploitation de l'établissement peut être également mobilisée à cet effet.

## 2.2. Développer et évaluer les capacités du REA

*Dans cette partie, pour chaque capacité du référentiel de certification, sont rappelés le ou les champs de compétences et les SPS auxquels elle se réfère et les critères d'évaluation nationaux qui figurent dans la note de service. Des éléments d'informations sur ce que recouvre chacune des capacités ainsi que des préconisations pour l'évaluation y sont présentés.*

### Capacité 1 : Se situer en tant que professionnel

#### **C 11 : Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant**

#### **C12 : Se positionner dans les différents types d'agricultures, leur histoire, leurs fondements leur organisation**

Un des champs essentiels de l'identité et de la culture professionnelles agricoles est le travail avec le vivant (végétaux, animaux, humains), aux différentes échelles des agroécosystèmes (capacité C11). Cette identité professionnelle se construit progressivement par la confrontation de ses projets, envies, orientations avec d'autres points de vue de professionnels ou d'acteurs sociaux, qui peuvent en avoir des conceptions très différentes (capacité C12).

Permettre à un apprenant de développer cette capacité à se situer en tant que professionnel, qui évolue dans une société, c'est l'ouvrir à une diversité de ressources qui l'aideront à élaborer ses choix, à partir des liens qu'il établit entre les « savoirs tenus pour vrais » de la profession, savoirs qui font consensus ou qui se discutent, et ses propres convictions. Il doit être entraîné à confronter ses projets, activités, choix avec les caractéristiques sociales, culturelles, politiques, du monde socioprofessionnel dans lequel il se prépare à agir. Cette capacité se développe avec le temps et l'expérience et la formation ne peut qu'initier ou compléter ce développement en multipliant les situations d'apprentissage, notamment des situations d'échanges entre pairs ou avec des professionnels.

Un grand nombre de disciplines sont de nature à contribuer à la construction de ressources et de repères pour développer cette capacité transversale à tous les métiers du vivant. Du fait de la diversité et de la complexité des questions qu'elle pose tant aux professionnels de l'agriculture qu'à tout citoyen, l'approche agroécologique est une entrée pertinente pour mettre en résonance les apports de ces disciplines. Elle permet de construire des repères pour se repérer dans la diversité des façons de pratiquer l'agriculture.

Compte tenu de son caractère transversal à l'exercice du métier, la capacité C1 n'est pas référencée 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.

**L'évaluation de la C11** doit permettre de vérifier que pour se projeter dans son activité future, le candidat est capable de mobiliser des savoirs sur la nature et le fonctionnement des êtres vivants et des systèmes vivants, qui lui serviront à s'adapter, à ajuster son action pour réagir aux évolutions des systèmes sur lesquels il agit. On appréciera également comment le candidat se situe et à travers quels repères il intègre ou non les principes agroécologiques dans leurs dimensions écologiques et sociales.

<b>C 11 : Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant</b>	
<b>Critères nationaux</b> <i>(ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation pour évaluer la capacité à certifier)</i>	<b>Exemples de classes d'indicateurs</b> <i>(des indicateurs plus précis seront construits localement en fonction du contexte et proposés au jury par le centre de formation)</i>
<p>• <b>Appropriation des principaux mécanismes qui régissent les systèmes vivants</b> <i>Le candidat a intégré les caractéristiques du fonctionnement des êtres vivants à leurs différents niveaux d'organisation et les met en relation avec les activités de production agricole.</i></p> <p>• <b>Valorisation des fonctions naturelles du milieu</b> <i>Le candidat s'est construit des repères pour situer les pratiques agricoles au regard des fonctionnalités de l'agroécosystème et de la préservation des ressources.</i></p>	<p>Identification des grandes fonctions du monde vivant : respiration, nutrition, reproduction, transformation de la matière...</p> <p>Repérage des différents niveaux d'organisation du vivant : écosystème, animal/végétal, microfaune et microflore...</p> <p>Mise en relation des dynamiques microbiennes avec le fonctionnement du sol, les règles d'hygiène, les transformations de produits agricoles...</p> <p>...</p> <p>Mise en évidence de pratiques ou de systèmes qui fragilisent les équilibres naturels d'un milieu</p> <p>Mise en évidence de pratiques ou de systèmes agricoles qui optimisent les fonctionnalités écologiques du milieu</p> <p>Comparaison entre différents modes de production</p> <p>...</p>

L'évaluation de la C12 doit permettre de vérifier que le candidat a appris à identifier des principes et méthodes qui peuvent être référés aux grands types d'agriculture et à leurs caractéristiques (raisons de leur apparition, finalités et conceptions sous-jacentes, moyens). Elle portera sur la façon dont il se positionne, dont il se projette en tant que professionnel en prenant en compte les particularités du travail avec le vivant et le contexte socioprofessionnel, et sur l'analyse qu'il fait de ses choix au regard de sa connaissance des possibles.

<b>C12 : Se positionner dans les différents types d'agricultures, leur histoire, leurs fondements, leur organisation</b>	
<b>Critères qui s'imposent</b> <i>(ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation pour évaluer la capacité à certifier)</i>	<b>Exemples de classes d'indicateurs</b> <i>(des indicateurs plus précis seront construits localement en fonction du contexte et proposés au jury par le centre de formation)</i>
<p>• <b>Contextualisation de l'activité professionnelle agricole</b> <i>Le candidat caractérise l'activité professionnelle au regard des orientations de l'agriculture actuelle et de son évolution socio-historique et économique.</i></p> <p>• <b>Elaboration d'une position</b> <i>Le candidat construit et argumente un projet en cohérence avec les objectifs explicités et avec le contexte et les objectifs qu'il poursuit.</i></p>	<p>Prise d'informations sur les évolutions des politiques publiques agricoles et des techniques</p> <p>Comparaison de différents modèles agricoles en général (conventionnel, raisonné, intégré, bio...) et sur le territoire en particulier...</p> <p>...</p> <p>Respect de la cohérence interne du modèle</p> <p>Prise en compte des visées agroécologiques dans la définition du modèle</p> <p>Comparaison avec les autres systèmes présents ou non sur le territoire</p> <p>...</p>

**Remarque :**

Dans le cas où des situations en lien avec un projet d'installation seraient utilisées pour évaluer, ce n'est en aucun cas le projet du candidat qui fait l'objet de l'évaluation mais le développement professionnel que son élaboration aura contribué à favoriser. En se fondant sur les critères et indicateurs, l'évaluateur cherchera à voir la manière dont le candidat va argumenter, analyser, discuter, critiquer ses propres choix, et la manière avec laquelle il mobilise des ressources pour construire une réponse au sujet proposé.

Les capacités C 2 à C7 sont évaluées en situation professionnelle. Les situations d'évaluation sont élaborées en référence à des situations professionnelles repérées localement comme significatives des champs de compétences qui correspondent à la capacité évaluée.

Dans le cas où l'épreuve comporte une production associée à un entretien d'évaluation, la production demandée au candidat doit s'accompagner d'une trace, écrite ou autre, qui rend compte du travail effectué pour la réaliser.

## Capacité 2 : Piloter le système de production

### C21- Réguler l'activité au regard de la stratégie, des opportunités, des événements

### C22- Gérer le travail

Pour un Responsable d'entreprise agricole, « piloter » peut signifier définir une stratégie, des orientations et des objectifs à moyen et long terme, mais également ajuster son action au quotidien pour adapter son système de production à des changements de toute nature. Les causes de changement peuvent se situer dans l'environnement : nouvelle réglementation, opportunité de nouveaux débouchés, incidents climatiques... ou encore provenir de l'interne comme une volonté de changement, l'arrivée ou le départ d'un associé...

Chaque REA est en permanence amené à s'interroger sur la pertinence de ses choix techniques et de ses pratiques au regard de ses objectifs, sur leur cohérence au regard de sa vision de l'agriculture, sur leur efficacité au regard de ses engagements. Il doit également être prêt à faire évoluer son système sous l'influence de changements, prévus ou imprévus, voulus ou subis, en essayant de maintenir ses orientations, sans compromettre la pérennité de son entreprise. Ainsi doit-il procéder à des allers et retours entre ses orientations stratégiques, la nécessité ou non de les faire évoluer, et ses choix techniques, opérations ou activités au quotidien pour maintenir la cohérence d'ensemble de son système, tout en recherchant un niveau de performance suffisamment élevé pour la bonne marche de son entreprise.

### Rappel des champs de compétences et situations professionnelles significative (SPS) de référence :

Champs de compétences	SPS	Finalités
<b>Pilotage stratégique de l'entreprise agricole et conduite du changement</b>	Choix des productions et des services mis en marché par l'entreprise Construction et évaluation de scénarios d'évolutions possibles du système de production et ou de commercialisation Conduite d'un changement de système de production et ou de commercialisation	Permettre à l'entreprise de s'adapter et d'innover dans un contexte en évolution permanente tout en limitant les risques associés au changement
<b>Organisation du travail, gestion des ressources et des relations humaines</b>	Encadrement d'une équipe Gestion des pointes de travail	Améliorer l'organisation collective du travail et les relations humaines au sein de l'entreprise

Développer la capacité à piloter, c'est amener l'apprenant à prendre conscience que tout changement d'origine externe ou interne a des répercussions sur le travail quotidien, peut également entraîner la nécessité de modifier des organisations, de prendre de nouvelles décisions, de procéder à des réorientations de plus ou moins grande ampleur, bref, que la vie d'une entreprise est toujours en mouvement.

La capacité C2 comporte deux dimensions essentielles qui correspondent aux deux champs de compétences qui relèvent du diagnostic et de l'analyse du système dans un contexte de gestion du changement (capacité C21) et de la gestion du travail pour adapter le collectif de travail à ces changements (capacité 22).

## **C21 : Réguler l'activité au regard de la stratégie, des opportunités, des événements**

Pour développer la capacité à réguler l'activité, il convient d'entraîner l'apprenant à saisir tout d'abord la logique de fonctionnement global d'une entreprise dans son environnement et à la mettre en lien avec les objectifs et les finalités du REA. L'approche systémique permet de mettre en évidence la cohérence globale du système de production dans son environnement.

L'apprenant sera entraîné notamment à l'utilisation d'outils de diagnostic (diagnostic de durabilité, diagnostic multicritères...) pour évaluer les performances de l'entreprise en matière de production, de résultats économiques, de consommation de ressources naturelles, de disponibilité en main d'œuvre (en nature et en quantité). Les formateurs pourront s'appuyer sur la collecte de données, rassemblées individuellement ou collectivement sur les entreprises d'alternance des apprenants, sur des entreprises faisant l'objet de visites, ou encore sur l'exploitation agricole de l'établissement.

Une pédagogie basée sur la comparaison entre différentes entreprises du territoire est particulièrement adaptée à entraîner les apprenants à établir des diagnostics (points forts/points faibles, atouts/contraintes) sur la base desquels ils pourront formuler des hypothèses d'évolution en prenant particulièrement en compte la durabilité du système (dimension économique, environnementale, et sociale). Les scénarios pourront s'appuyer sur des exercices de simulation et des démarches itératives permettant de tester des hypothèses, d'en analyser les conséquences, d'en évaluer la pertinence. La diversité des cas étudiés s'enrichira des entreprises d'alternance, de visites d'entreprises ou de l'exploitation de l'établissement.

L'évaluation de la C21 doit permettre de vérifier que pour se projeter dans un scénario d'adaptation au changement, le candidat est en mesure d'évaluer les conséquences d'un changement suffisamment important pour impacter significativement le système de production, et s'il est en mesure de formuler des modifications à opérer en termes d'objectifs de production, de choix techniques, de pratiques, de mobilisation de ressources, etc. La situation d'évaluation pourra être basée sur celle d'un professionnel qui introduit un changement significatif sur l'entreprise (un nouvel atelier, une conversion partielle en agriculture biologique, une adhésion à un GIEE, une augmentation ou diminution de main d'œuvre, une évolution des marchés...), qui en analyse toutes les conséquences sur les différentes composantes du système de production et qui en vérifie la pertinence au regard de la stratégie de l'entreprise dans son environnement.

Le contexte de l'introduction d'un changement dans le système de production est particulièrement pertinent pour évaluer cette capacité. L'exploitation d'alternance est un support adapté pour évaluer cette capacité. Les situations professionnelles locales qui serviront à la construction des situations d'évaluation sont à rechercher dans ce contexte.

La situation d'évaluation ainsi que le sujet doivent permettre de satisfaire aux critères suivants :

<b>C21 : Réguler l'activité au regard de la stratégie, des opportunités, des évènements</b>	
<b>Critères qui s'imposent</b> <i>(ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation pour évaluer la capacité à certifier)</i>	<b>Exemples de classes d'indicateurs</b> <i>(des indicateurs plus précis seront construits localement en fonction du contexte et proposés au jury par le centre de formation)</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Analyse d'une situation de changement</b> <i>Le candidat mobilise les éléments qui lui permettent d'établir un diagnostic de la situation de l'entreprise.</i></li>   <li>● <b>Elaboration de scénarios de transition pour conduire le changement</b> <i>Le candidat fait des hypothèses, programme des évolutions du système, en déduit les changements de pratiques, planifie les étapes du changement, évalue la durabilité du nouveau système.</i></li> </ul>	<p>Prise en compte des caractéristiques de l'entreprise dans son contexte</p> <p>Identification de toutes les répercussions du changement sur l'ensemble des composantes du système (travail, itinéraires techniques, pratiques, commercialisation...)</p> <p>Prise en compte des impacts du changement sur l'agroécosystème</p> <p>...</p> <p>Comparaison de scénarios possibles</p> <p>Respect ou amélioration des performances agroécologiques du système</p> <p>...</p>

Remarque : la nature du changement peut être proposée par le candidat, même si le maître de stage ou d'apprentissage n'envisage pas de le mettre en œuvre lui-même. Le projet de changement est négocié avec l'équipe pédagogique qui le valide, au regard de son potentiel d'apprentissage. L'avis global du maître de stage ou d'apprentissage sur le scénario de changement proposé par le candidat est souhaité.

## **C22 : Gérer le travail**

Pour développer cette capacité à gérer le travail, il est nécessaire d'aborder autant l'organisation du travail au quotidien ou à plus long terme (mobilisation de la main d'œuvre, gestion des pointes de travail, estimation globale du besoin de main d'œuvre) que la gestion des relations humaines au sein du collectif de travail et la professionnalisation de ses membres.

Si l'apprenant n'est pas amené à gérer le travail sur l'entreprise d'alternance – du moins pas en tant que décideur, il pourra néanmoins analyser et questionner cette activité avec l'aide de son tuteur, dès lors que celui-ci est informé de cette dimension de l'apprentissage en entreprise.

Le formateur pourra utiliser en formation les outils de gestion du temps de travail en vue d'intégrer cette dimension dans le diagnostic global du fonctionnement de l'entreprise, afin que ne soit pas oubliée cette composante essentielle dans les scénarios proposés. Selon les types de changement envisagés, la gestion du travail pourra prendre une part plus ou moins importante, mais jamais absente du raisonnement.

En matière de gestion des relations humaines, il est utile d'apporter quelques éléments de communication interpersonnelle et de permettre aux apprenants de les expérimenter à travers des jeux de rôles, des vidéos, des simulations de réunions de travail. Il est notamment judicieux d'aborder la gestion de ces relations notamment dans le cadre d'installation sous forme sociétaire ou d'encadrement de main d'œuvre permanente ou temporaire. Dans tous les cas, les bases légales du travail du point de vue de l'employeur comme de celui du salarié doivent être abordées, ainsi que les sources d'information permettant de s'informer des évolutions.

Dans une perspective de professionnalisation tout au long de la vie, une sensibilisation aux différents mécanismes et formes d'apprentissage (formel et informel) ainsi qu'une information sur les organismes et les réglementations de la formation continue est recommandée.

L'évaluation de la C22 doit permettre de vérifier si le candidat peut estimer les besoins de main d'œuvre en quantité et en nature en fonction des besoins du système de production et des caractéristiques de l'entreprise, et dans quelle mesure il prend en compte les dimensions réglementaires et humaines de la gestion du travail sur une entreprise.

Un contexte de changement est approprié pour développer et évaluer cette capacité. L'entreprise d'alternance, ou à défaut l'exploitation de l'établissement peut constituer le support d'évaluation de cette capacité. Les situations professionnelles locales qui serviront à la construction des situations d'évaluation sont à rechercher dans ce contexte.

La situation d'évaluation ainsi que le sujet doivent permettre de satisfaire aux critères suivants :

<b>C22 : Gérer le travail</b>	
<b>Critères qui s'imposent</b> <i>(ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation pour évaluer la capacité à certifier)</i>	<b>Exemples de classes d'indicateurs</b> <i>(des indicateurs plus précis seront construits localement en fonction du contexte et proposés au jury par le centre de formation)</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ajustement des besoins et des moyens</b> <i>Le candidat prévoit les besoins en main d'œuvre et propose des mesures adaptées pour mettre en œuvre des différentes activités de l'entreprise.</i></li>   <li>• <b>Gestion des ressources humaines et des conditions de travail</b> <i>Le candidat prend en compte toutes les dimensions que nécessite la gestion d'un collectif de travail, prend en considération les incidences des choix opérés et veille à mettre en place un environnement de travail de qualité.</i></li> </ul>	<p>Identification des besoins en main d'œuvre Distribution-répartition du travail Prise en compte des compétences Elaboration d'un calendrier des travaux ...</p> <p>Respect du code du travail Prise en compte de la sécurité et de la protection des salariés Utilisation du document unique Ecoute, discussion avec les salariés et/ou les associés Réponse aux besoins de formation ...</p>



## Capacité 3 : Conduire le processus de production dans l'agroécosystème

### C31- Combiner les différentes activités liées aux productions

### C32- Mettre en œuvre les opérations liées à la conduite des productions

La conduite d'un système de production animal et/ou végétal, quelles que soient les productions, les systèmes et les pratiques mis en œuvre, consiste à combiner les ressources que sont les principes, les raisonnements, les techniques et pratiques agronomiques et zootechniques, en lien avec le fonctionnement des agroécosystèmes. Elle consiste à réaliser également les opérations propres à chaque production.

Une des principales évolutions du métier de responsable d'entreprise agricole réside dans l'introduction de finalités agroécologiques dans l'activité agricole, ce qui a des répercussions importantes en termes de formation et d'évaluation. L'activité agricole à laquelle le système de formation a l'ambition de former se situe dans une perspective de transition agroécologique. L'agroécologie est vue comme un ensemble de pratiques agricoles qui permettent de préserver les ressources, de réduire l'érosion et le travail du sol, d'augmenter la fertilité des sols, d'accroître la biodiversité fonctionnelle, de favoriser la diversité génétique, d'accroître l'autonomie du troupeau et de valoriser les coproduits. La conduite d'une entreprise agricole dans une perspective agroécologique suppose la prise en compte des trois dimensions : la performance économique, le respect de l'environnement et le développement humain (parfois nommées « triple performance »).

#### Rappel des champs de compétences et situations professionnelles significatives (SPS) de référence :

Champs de compétences	SPS	Finalités
<b>Préservation et amélioration des sols et de la biodiversité fonctionnelle</b>	Conception d'un assolement et d'une rotation Diagnostic de l'état des sols Valorisation des effluents d'élevage et des déchets végétaux	Améliorer la fertilité physique, chimique et biologique des sols
<b>Conduite des processus de production</b>	Observation et appréciation de l'état de l'agroécosystème Gestion intégrée de la santé animale et végétale Conduite du système fourrager Amélioration du bien-être des animaux d'élevage	Atteindre les objectifs de production en prenant en compte l'évolution des politiques agricoles et la réglementation

Dans un contexte de changement, alors que la C2 insiste sur la réflexion à travers la construction de scénarios, la C3 porte sur l'opérationnalisation de ces changements, la façon dont ils vont se « mettre en musique » sur l'entreprise, à travers notamment les itinéraires techniques.

#### Choix des supports :

C'est le choix des « supports » techniques, sur lesquels seront basés la formation et l'évaluation, qui donnera son identité à la formation préparant au BP REA.

Le référentiel de diplôme n'impose pas de production animale. La formation ne peut s'affranchir de certaines nécessités qui sont liées à la prise en compte du champ de compétences « préservation et amélioration des sols et de la biodiversité fonctionnelle ». En effet, quels que soient les supports de

formation choisis, l'activité agricole doit s'entendre comme constitutive d'un agroécosystème où le sol intervient toujours à un certain niveau d'échelle (ressource en eau du bassin versant si atelier hors-sol, par exemple). Dans un souci de garantir l'unité nationale du diplôme, qui doit conférer à tous des capacités identiques, la formation et l'évaluation seront basées sur la conduite d'au moins deux ateliers de production.

La capacité C3 est composée de deux capacités intermédiaires, relatives à la combinaison des activités (C31) et à la réalisation des opérations de mise en œuvre de la production (C32).

### **C31 : Combiner les différentes activités liées aux productions**

La capacité ne se limite pas à la conduite d'une juxtaposition d'ateliers et d'itinéraires techniques. Développer cette capacité consiste à fournir les moyens d'articuler les activités pour faire système et de les mettre en œuvre, en cohérence avec le potentiel de production de l'agroécosystème et en minimisant les impacts négatifs. Pour cela, la formation devra permettre aux apprenants de s'approprier des grilles d'analyse ou des outils de diagnostic permettant d'évaluer les différents niveaux de performance des entreprises (économique, sociale, technique, consommation de ressources naturelles, niveaux d'intrants, IFT, etc.). Elle s'appuiera sur les entreprises de stage/apprentissage ainsi que sur l'exploitation de l'établissement et privilégiera une pédagogie prenant en compte la diversité des manières de faire et des contextes.

L'évaluation de la C31 permettra de vérifier que le candidat est en mesure d'apprécier comment l'ensemble des activités d'une entreprise fait système, et à en vérifier la cohérence dans son agroécosystème à travers les itinéraires techniques et les pratiques mises en œuvre. Elle doit permettre de vérifier que les ressources fondamentales (savoirs, savoir-faire...) et les raisonnements mobilisés dans la conduite de la production sont bien place et peuvent s'exprimer en situation.

Le contexte de mise en œuvre d'un changement dans une exploitation existante (limité à l'échelle d'un itinéraire technique, d'une rotation ou d'un assolement pour distinguer du type de changement concerné par la C21) est favorable au développement et à l'évaluation de cette capacité, avec comme support l'entreprise de stage ou d'apprentissage. Les situations professionnelles locales qui serviront à la construction des situations d'évaluation sont à rechercher dans ce contexte.

La situation d'évaluation ainsi que le sujet doivent permettre de satisfaire aux critères suivants :

<b>C31 : Combiner les différentes activités liées aux productions</b>	
<b>Critères qui s'imposent</b> <i>(ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation pour évaluer la capacité à certifier)</i>	<b>Exemples de classes d'indicateurs</b> <i>(des indicateurs plus précis seront construits localement en fonction du contexte et proposés au jury par le centre de formation)</i>
<p>• <b>Diagnostic de performances, notamment agroécologique</b> <i>Le candidat évalue quelques forces et fragilités du système de production au regard de ses performances économiques, environnementales et sociales</i></p> <p>• <b>Elaboration d'itinéraires techniques</b> <i>Le candidat montre comment s'articulent les différentes activités du système de production pour obtenir la meilleure performance globale de l'entreprise.</i></p>	<p>Mise en regard des facteurs de production avec les résultats de l'entreprise</p> <p>Prise en compte de l'état de l'agroécosystème local</p> <p>Utilisation de critères de performance : faisabilité, rentabilité, consommation des ressources naturelles, indices de performances techniques, consommation de pesticides, conditions de travail, gestion des déchets, durabilité,</p> <p>...</p> <p>Choix des productions</p> <p>Complémentarité des itinéraires</p> <p>Construction de compromis argumentés au regard des orientations de l'entreprise</p> <p>...</p>

### **C32 : Mettre en œuvre les opérations liées à la conduite des productions**

Développer cette capacité nécessite l'acquisition des savoir-faire techniques et pratiques relatifs à l'ensemble des opérations, mais au-delà, elle traduit le développement des raisonnements qui permettent de mettre en œuvre ces opérations techniques.

L'évaluation de la capacité C32 s'appuiera sur les périodes en entreprise.

Le référentiel professionnel n'indique pas de situations significatives (SPS) pouvant servir de référence à cette capacité. En effet, les systèmes de production qui entrent dans le champ du BP REA, de l'apiculture à l'aquaculture continentale en passant par l'élevage bovin ou encore les grandes cultures, présentent des aspects techniques très spécifiques.

Quels que soient les systèmes de production, le contexte du travail régulier sur l'exploitation est particulièrement favorable pour développer et évaluer cette capacité. L'entreprise d'alternance est un support adapté pour évaluer cette capacité.

Les situations professionnelles locales qui serviront à la construction des situations d'évaluation sont à rechercher dans ce contexte.

La situation d'évaluation vise la mise en œuvre des opérations techniques liées à la conduite des productions. Elle doit permettre de satisfaire aux critères suivants :

<b>C32 : Mettre en œuvre les opérations liées à la conduite des productions</b>	
<b>Critères qui s'imposent</b> <i>(ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation pour évaluer la capacité à certifier)</i>	<b>Exemples de classes d'indicateurs</b> <i>(des indicateurs plus précis seront construits localement en fonction du contexte et proposés au jury par le centre de formation)</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Adaptation de l'intervention à la situation</b> <i>Le candidat détermine l'intervention adéquate et le mode opératoire adapté à la situation et au contexte.</i></li> <li>• <b>Qualité des interventions</b> <i>Le candidat réalise un travail de qualité, conforme au(x) but(s) fixé(s), et s'appuie sur des critères qualitatifs pour commenter son action.</i></li> </ul>	Prise en compte des particularités du contexte de l'intervention Identification des anomalies, des difficultés Définition de l'intervention Organisation et préparation de l'intervention ... Déroulement : dextérité/habilité, rapidité, réactivité, contrôle-ajustement Travail en sécurité Maîtrise des outils Adaptation du mode opératoire Résultat de l'intervention Gestion des déchets Entretien et rangement du matériel Enregistrements ...

### Recommandations pour la formation

Les orientations agroécologiques du diplôme ont des conséquences en matière de formation. En effet, l'agroécologie suppose une complexification des itinéraires techniques et met en avant l'importance des expérimentations. Il y a moins de modèles reproductibles, plus d'adaptation de principes à chaque situation/entreprise. L'écologisation forte des systèmes agricoles complexifie leur gestion par l'augmentation du nombre et de la diversité des propriétés et interactions à gérer. En conséquence, la formation s'attachera surtout à développer les raisonnements qui fondent la conduite des productions et à familiariser avec les techniques et pratiques adaptées à des situations spécifiques.

Conduire un système de production animal et/ou végétal est une compétence bien identifiée et développée depuis de nombreuses années au travers des formations visant le BP REA. Elle combine un certain nombre de ressources liées à la maîtrise des principes, raisonnements, techniques et pratiques agronomiques, zootechniques et liées au fonctionnement des agroécosystèmes.

Dans chaque type de système de production, des enjeux et des pratiques spécifiques existent, dans un système de contraintes locales. Par exemple, dans un système de culture maraîchère en zone humide, les enjeux de l'agriculteur sont relatifs à la maîtrise de la ressource en eau, au maintien de la fertilité des sols, à la régularité des productions dans le temps et l'espace, à la prévention des maladies et parasites. Pour y répondre, des techniques et pratiques spécifiques existent, liées aux caractéristiques locales (aménagements pour lutter contre l'érosion, compostage, recyclage de déchets, introduction de haies, non labour, paillis, etc.). L'adaptation des principes à chaque situation/entreprise est essentielle.

Le travail d'ingénierie des équipes pédagogiques est donc déterminant. En fonction des supports choisis, elles doivent conduire les investigations locales pour identifier et analyser les situations dont le potentiel d'apprentissage est approprié à élaborer la formation qui permettra de développer les capacités visées.

## Capacité 4 : Assurer la gestion technico-économique, financière et administrative de l'entreprise

**C41- Porter un diagnostic sur l'entreprise à l'aide d'indicateurs technico-économiques et financiers**

**C42- Réaliser des choix pour l'entreprise en matière fiscale et juridique**

Pour un Responsable d'entreprise agricole, la gestion est essentielle à la santé de l'entreprise et fait partie intégrante du métier. La plupart des agriculteurs s'entourent d'experts et de professionnels du conseil pour être en veille et satisfaire à leurs obligations administratives, juridiques et fiscales, ainsi que pour tenir une comptabilité qui leur permette de prendre des décisions de gestion. Ils utilisent les résultats pour mesurer les performances économiques, technico-économiques et aujourd'hui environnementales de l'entreprise, raisonner l'activité et son évolution, prendre les décisions concernant la conduite, les investissements, les changements de tout ordre.

Que le REA réalise lui-même ces tâches de gestion ou qu'il fasse appel à des organismes, c'est à lui qu'il revient de vérifier et de valider la teneur des informations fournies à ses interlocuteurs institutionnels ou professionnels, d'utiliser les résultats et de rester maître de ses choix.

### Rappel des champs de compétences et situations professionnelles significatives (SPS) de référence :

Champs de compétences	SPS	Finalités
Gestion et administration de l'entreprise	Gestion de trésorerie Analyse des coûts de production, des marges brutes et nettes Analyse des performances technico-économiques, financières, environnementales et sociales de l'entreprise Gestion des démarches qualité	Améliorer les performances économiques, sociales et environnementales de l'entreprise tout en maintenant ou en augmentant le niveau de revenu

Développer cette capacité, ne consiste pas à former un comptable, ni un juriste, mais un professionnel qui peut produire ou réunir les pièces et documents nécessaires à l'activité, qui utilise les explications et les analyses des experts et des outils d'aide à la décision dans la perspective de faire des choix. Une méthode comparative peut aider à concrétiser des notions abstraites au moyen d'études de cas, et permet d'évaluer les conséquences économiques, sociales et environnementales d'une diversité de choix et de situations d'entreprise pour affiner ses propres choix.

En matière de démarches administratives, même si des organismes professionnels apportent généralement une aide à la veille, voire à la tenue des documents (déclaration PAC, aides à la production, formalités lors des transactions foncières, restructuration de l'outil de travail, mise aux normes...), on sensibilisera l'apprenant aux enjeux portés par les aides publiques et les obligations réglementaires, ainsi qu'à sa responsabilité de vérification et de validation des informations données.

## **C41 : Porter un diagnostic sur l'entreprise à l'aide d'indicateurs technico-économiques et financiers**

Compte-tenu de l'évolution des conditions d'exercice du métier de REA, celui-ci doit :

- suivre la trésorerie (prévision annuelle et ajustements mensuels), afin de bien différencier la logique de résultat de celle de capacité de trésorerie,
- analyser les soldes intermédiaires de gestion issus d'un compte de résultat,
- calculer et/ou analyser les principaux indicateurs de performances technico-économiques...

En formation, les indicateurs de performances environnementales ne doivent pas être oubliés (ex : outil MASC développé par l'INRA - approche multicritères de la durabilité).

Il est utile d'insister sur la nécessité pour un REA de connaître sa situation financière (notamment en trésorerie) afin qu'il puisse anticiper les difficultés et engager un dialogue efficace avec son banquier. Des indicateurs de santé financière de l'entreprise (marge d'autonomie financière, évolution des capitaux propres, rapport annuités/EBE, fonds de roulement...) sont des ratios importants à calculer régulièrement ou à partager avec le conseiller pour évaluer la trajectoire de l'entreprise et prendre les décisions d'orientation qui s'imposent.

Analyse et comparaisons de situations diverses favoriseront les apprentissages permettant de développer cette capacité. Le futur REA doit ainsi être en mesure d'estimer les conséquences liées aux fluctuations des productions.

L'évaluation de la C41 devra permettre de vérifier qu'à l'aide des données dont il dispose, le candidat peut rassembler celles qui sont pertinentes pour réaliser un diagnostic de la performance globale de l'entreprise en lien avec ses objectifs (autodiagnostic), puis d'utiliser les indicateurs technico-économiques et financiers d'aide à la décision.

Un contexte d'installation ou de conduite d'un changement sur l'exploitation peuvent être favorables pour développer cette capacité. Les situations support de l'évaluation de cette capacité pourront se référer à l'entreprise d'alternance ou au projet.

La situation d'évaluation ainsi que le sujet doivent permettre de satisfaire aux critères suivants :

<b>C41- Porter un diagnostic sur l'entreprise à l'aide d'indicateurs technico-économiques et financiers</b>	
<b>CRITERES qui s'imposent</b> <i>(ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation pour évaluer la capacité à certifier)</i>	<b>Exemples de classes d'indicateurs</b> <i>(des indicateurs plus précis seront construits localement en fonction du contexte et proposés au jury par le centre de formation)</i>
<p>● <b>Sélection de données et d'indicateurs</b> <i>Le candidat choisit les données et maîtrise les indicateurs dont il a besoin pour évaluer les résultats/performances de l'entreprise dans son contexte.</i></p> <p>● <b>Utilisation d'outils de suivi et d'aide à la décision</b> <i>Le candidat évalue les conséquences des décisions relatives à la conduite de l'entreprise sur la situation économique et financière.</i></p>	<p>Recueil et vérification de la qualité des enregistrements Choix d'indicateurs technico-économiques : compte de résultat, bilans, compte de trésorerie, produit brut standard, coûts de production, marges... Choix d'indicateurs financiers : autonomie financière, évolution des capitaux propres, rapport annuité/EBE, fond de roulement, ... Choix d'indicateurs de performances environnementales : IFT, volume de produits phytosanitaires, médicaments ... Elaboration/suivi d'un budget de trésorerie Elaboration d'un budget partiel Evaluation des conséquences d'un changement sur les résultats économiques Elaboration de soldes intermédiaires de gestion Evaluation du coût/rapport d'une démarche qualité...</p>

## **C42- Réaliser des choix pour l'entreprise en matière fiscale et juridique**

Pour développer cette capacité, la formation permettra d'accéder à un certain nombre de connaissances d'ordre réglementaire, mais devra aussi permettre aux apprenants de prendre conscience de l'importance d'opérer des choix difficiles dans un contexte réglementaire complexe et évolutif. Ici encore, c'est la mise en relation des informations avec les orientations de l'entreprise, pour effectuer les choix les mieux adaptés, qui est en jeu.

- Sur le volet fiscal, il s'agit de prendre en compte les incidences fiscales dans les décisions de gestion,
- Au plan juridique, sans entrer dans les détails de toutes les formes juridiques possibles de l'entreprise, il s'agit de mettre l'accent sur les principales formes individuelles et sociétaires ainsi que leurs avantages et inconvénients.

L'évaluation de la C42 doit permettre de vérifier que le candidat met en lien ses choix avec les caractéristiques de l'entreprise et qu'il peut s'organiser pour mener à bien l'ensemble de ses obligations administratives.

Le contexte de l'installation est particulièrement favorable pour développer et évaluer cette capacité. Les situations relatives à l'installation peuvent servir de support à l'évaluation de cette capacité.



La situation d'évaluation ainsi que le sujet doivent permettre de satisfaire aux critères suivants :

<b>C42- Réaliser des choix pour l'entreprise en matière fiscale et juridique</b>	
<b>CRITERES qui s'imposent</b> <i>(ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation pour évaluer la capacité à certifier)</i>	<b>Exemples de classes d'indicateurs</b> <i>(des indicateurs plus précis seront construits localement en fonction du contexte et proposés au jury par le centre de formation)</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Suivi administratif de l'entreprise</b> <i>Le candidat organise, planifie et réalise le travail administratif.</i></li>   <li>• <b>Comparaison de formules juridiques et fiscales</b> <i>Le candidat évalue les conséquences financières, patrimoniales et administratives des choix qui s'offrent pour l'entreprise.</i></li> </ul>	<p>Respect de la réglementation            Respect des calendriers et des échéances            Veille sur les mesures d'aide à l'agriculture            Planification des tâches administratives            ...            Distinction patrimoine professionnel/patrimoine personnel            Prise en compte du contexte social de l'entreprise            Identification des impacts des choix fiscaux et juridiques sur les revenus de l'entreprise            ...</p>

## Capacité 5 : Valoriser les produits ou services de l'entreprise

### C51- Commercialiser un produit ou un service

### C52- Négocier dans le cadre d'un contrat ou d'un projet collectif

Pour un Responsable d'entreprise agricole, le terme valoriser s'entend au sens de « donner de la valeur », c'est-à-dire de rapporter de la valeur ajoutée à l'entreprise. Le contexte économique dans lequel s'inscrit l'agriculture s'est modifié de façon considérable au cours des dernières décennies et l'agriculteur se trouve confronté, en amont ou en aval de son activité, à des partenaires de plus en plus structurés et puissants en termes de négociation. Dans ce contexte, l'agriculteur est certes acteur de son propre développement mais il a aussi à faire la part des choses entre ce qui relève de ses intérêts propres (la valorisation et la commercialisation de ses produits) et de ce qui relève de l'intérêt collectif (valorisation et défense d'un territoire ou d'une filière, organisation d'un circuit court...). A ce titre, la profession agricole se structure et développe une capacité de négociation collective qui devient un impératif de survie économique des entreprises. L'agriculteur doit donc à la fois savoir vendre ses produits et les promouvoir auprès de clients professionnels ou particuliers, mais il se trouve aussi en situation de mener des négociations commerciales avec ses fournisseurs ainsi que d'autres types de négociation pour un collectif, au sein de groupements d'intérêts professionnels par exemple.

#### Rappel des champs de compétences et situations professionnelles significatives (SPS) de référence :

Champs de compétences	SPS	Finalités
Commercialisation des produits agricoles et des services	Mise en marché d'un produit ou d'un service	Valoriser les produits et les services mis en marché par l'entreprise en tenant compte de l'évolution prévisible des marchés et de l'émergence de nouveaux débouchés
Négociation, concertation et élaboration d'un projet	Négociation d'un contrat (d'approvisionnement, de vente ou d'assurance) ou, d'un projet d'investissement Élaboration d'un projet collectif d'entreprises, de filière ou de territoire	Assurer le développement et l'insertion de l'entreprise dans le tissu économique local et le territoire

*Point de vigilance* : Les deux capacités intermédiaires sont bien indépendantes l'une de l'autre ; on peut être amené à négocier dans un contexte autre que celui d'une vente ou d'un achat, lorsqu'on négocie un prêt par exemple avec un banquier. La capacité C5 n'est donc pas une capacité « commerce ». Seule la C51 porte sur la commercialisation ; la C52 porte sur les techniques de négociation.

### C51 : Commercialiser un produit ou un service

Pour développer cette capacité à commercialiser, il s'agit d'amener les apprenants à préparer la mise en marché des produits en fonction des capacités de production, des circuits de distribution accessibles et des marges commerciales attendues. Ils devront aussi apprendre à parler des produits pour les valoriser, que ce soit dans des situations de vente ou de participation à des événements promotionnels, mais également au travers de la réalisation de supports de communication pour les faire connaître aux éventuels clients.

L'évaluation de la C51 devra permettre de vérifier si le candidat prend bien en compte les liens qui existent entre les possibilités techniques de production et les débouchés commerciaux souhaités, en fonction des marges qu'il souhaite dégager, des filières de distribution présentes sur le territoire, et de la concurrence.

Les situations support de l'évaluation de cette capacité pourront se référer à l'entreprise d'alternance ou au projet. Un contexte d'installation ou de changement est favorable pour développer et évaluer cette capacité.

La situation d'évaluation ainsi que le sujet doivent permettre de satisfaire aux critères suivants :

<b>C51- Commercialiser un produit ou un service</b>	
<p><b>Critères qui s'imposent</b> <i>(ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation pour évaluer la capacité à certifier)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Définition d'une politique de commercialisation</b> <i>Le candidat positionne son produit au regard de la filière et des débouchés possibles.</i></li> <li>• <b>Mise en marché des produits</b> <i>Le candidat recherche la meilleure valorisation de son produit au regard de sa politique de commercialisation.</i></li> </ul>	<p><b>Exemples de classes d'indicateurs</b> <i>(des indicateurs plus précis seront construits localement en fonction du contexte et proposés au jury par le centre de formation)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Prise en compte de la concurrence</li> <li>Faisabilité technique en qualité et en quantité</li> <li>Prise en compte du temps de travail dévolu à la mise en marché</li> <li>Définition des marges commerciales</li> <li>...</li> <li>Fixation des prix de vente</li> <li>Choix des circuits de distribution</li> <li>Choix des modes de communication,</li> <li>Promotion sur le marché</li> <li>Définition des caractéristiques du produit,</li> <li>Signes de qualité</li> <li>...</li> </ul>

## **C52 : Négocier dans le cadre d'un contrat ou d'un projet collectif**

Permettre de développer cette capacité à négocier, que ce soit pour défendre ses intérêts propres (dans le cas d'achat ou de vente de produits ou services, dans le cas d'une embauche de salarié...) ou des intérêts collectifs (demande de reconnaissance pour un signe officiel de qualité comme les AOP ou les AOC, promotion d'un territoire...), c'est amener l'apprenant à comprendre qu'une négociation n'est possible que si on a au préalable identifié les enjeux de la négociation pour soi et pour les autres (partenaires ou concurrents), et qu'on identifie les marges de manœuvre possibles de part et d'autre. Cela demande aussi de développer des qualités d'expression et d'argumentation qui pourront être travaillées dans ce cadre.

Evaluer la capacité C52 doit permettre de vérifier que le candidat est en mesure de réaliser une négociation, commerciale ou non, c'est-à-dire qu'il a conçu son argumentaire en anticipant les éléments sur lesquels il faudra rester ferme et ceux qu'il est possible de redéfinir. L'adoption, lors de la discussion, d'un comportement favorisant l'engagement contractuel est également essentielle.

Les situations support de l'évaluation de cette capacité pourront se référer à l'entreprise d'alternance ou au projet. Un contexte d'installation ou de conduite d'un changement peut être favorable pour développer et évaluer cette capacité à négocier.

Les situations d'évaluation seront élaborées en référence à des situations professionnelles repérées localement comme significatives des champs de compétences qui correspondent à la capacité évaluée.

La situation d'évaluation ainsi que le sujet doivent permettre de satisfaire aux critères suivants :

<b>C52- Négociateur dans le cadre d'un contrat ou d'un projet collectif</b>	
<b>Critères qui s'imposent</b> <i>(ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation pour évaluer la capacité à certifier)</i>	<b>Exemples de classes d'indicateurs</b> <i>(des indicateurs plus précis seront construits localement en fonction du contexte et proposés au jury par le centre de formation)</i>
<p>• <b>Identification des enjeux de la négociation</b> <i>Le candidat prépare son argumentaire en fonction des données de la situation.</i></p> <p>• <b>Argumentation</b> <i>Le candidat fait valoir ses arguments et interagit dans l'échange en vue d'obtenir un résultat le plus proche de ses objectifs.</i></p>	<p>Définition des objectifs de la négociation Prise en compte des particularités du contexte/territoire Identification des intérêts des négociateurs et des marges de manœuvre de chacun ...</p> <p>Techniques de négociation Prise en compte de/s l'argumentaire/s des autres négociateurs Respect des intérêts des négociateurs Application du principe gagnant-gagnant Elaboration de propositions alternatives ...</p>

## **Partie 3 : Les UCARE du BP REA**

### **3.1 Caractéristiques des UCARE**

Les UCARE sont une partie d'un diplôme en unités capitalisables. Elles visent l'adaptation de la formation aux caractéristiques locales du secteur professionnel et de l'emploi identifiées par le centre de formation qui met en œuvre le diplôme.

Leur élaboration est faite à l'initiative des centres, dans un cadre fixé par des textes réglementaires (NS UC DGER/SDPFE/2016-31 de janvier 2016, NS habilitation DGER/SDPFE/2014-109 de février 2014) et des prescriptions spécifiques à chaque diplôme (référentiels, NS spécifiques, documents complémentaires)

Les UCARE sont présentées dans les dossiers d'habilitation constitués préalablement à la mise en œuvre d'une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre en unités capitalisables (UC) par les voies de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage. Elles sont habilitées par les DRAAF-SRFD.

Une UCARE permet le développement d'une capacité professionnelle correspondant à des caractéristiques locales de l'emploi. Elle est forcément complémentaire du référentiel national, en aucun cas elle ne peut être redondante avec une capacité professionnelle du référentiel de certification du diplôme. La capacité globale et les capacités intermédiaires de l'UCARE, rédigées par le centre de formation, doivent viser la complémentarité avec le référentiel de diplôme.

Au ministère chargé de l'agriculture, chaque UC, UCARE ou UC nationale, correspond à un bloc de compétences (cf. loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale).

*Définition d'un bloc de compétences : au sein d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP, les blocs de compétences se définissent comme des ensembles homogènes et cohérents de compétences. La délivrance de ces blocs tend à mieux permettre l'acquisition progressive d'un diplôme professionnel, à favoriser l'insertion professionnelle tout au long de la vie et à faciliter le repérage par les employeurs des compétences acquises.*

### **3.2 Démarche pour construire une UCARE**

La première étape de la démarche consiste à déterminer la thématique, en lien avec des investigations de terrain. Cette thématique doit être en lien avec le contexte socio-professionnel local et viser le développement de capacités spécifiques qui ne figurent pas dans le référentiel national (2 cas possibles d'UCARE en REA : UCARE 1 ou UCARE 2, cf. plus loin).

Le choix est basé sur des analyses de contexte existantes et des rencontres avec des acteurs socio-professionnels, validé auprès d'experts (professionnels, orientation/insertion, collectivités...) puis par les instances de l'établissement. La démarche et son opportunité doivent être expliquées en vue de l'habilitation.

Les travaux d'ingénierie commencent par des investigations de terrain qui comportent 2 volets : l'identification des situations professionnelles significatives et l'analyse du travail proprement dite de ces situations, qui permet de recueillir les éléments pour repérer les tâches spécifiques (complément de la FDA) puis pour la fiche de descripteurs de compétences (caractéristiques des situations et ressources mobilisées).

Pour cela, les équipes conduisent des entretiens avec des professionnels qui exercent l'activité visée par l'UCARE (dont des entretiens basés sur des techniques d'explicitation).

L'équipe entreprend ensuite l'élaboration du « référentiel » professionnel de l'UCARE : liste des tâches, SPS et fiche de descripteurs de compétences.

La liste de tâches est établie, en complément de la FDA du référentiel professionnel, sans redondance avec elle. On suit les mêmes règles de rédaction en employant un verbe actif au présent.

Les éléments recueillis lors des entretiens sont consignés dans la fiche de descripteurs de compétences (la définition des rubriques des fiches compétences figure en annexe dans le recueil des fiches compétences de chaque diplôme).

#### Élaboration du référentiel de certification

Une UCARE est constituée d'une capacité globale et de 2 capacités intermédiaires. Une capacité n'est pas un objectif pédagogique qui lui, définit la performance visée par le formateur, elle rend compte du potentiel de la personne à qui on la délivre à réaliser des activités professionnelles. Chaque capacité globale et intermédiaire est donc rédigée à l'aide d'un verbe qui décrit l'action et d'un complément. Sa rédaction doit pouvoir répondre aux questions : « quelle est la capacité professionnelle développée »? « Qu'est-ce-qu'une personne ayant validé cette UCARE sera en mesure de **faire** ? ». Les capacités s'adossent sur les situations significatives identifiées. Chronologiquement, c'est la rédaction des capacités intermédiaires qui est première.

#### Conception de l'évaluation

La situation d'évaluation relative à l'UCARE est construite à partir des situations professionnelles analysées. Les UCARE sont évaluées obligatoirement en situation professionnelle. Les critères d'évaluation doivent permettre de fonder le jugement évaluatif. Il y a 2 critères par capacité intermédiaire, ils doivent répondre à la question « qu'est-ce-que je vais regarder dans l'activité du candidat (dans ce qu'il fait) en situation d'évaluation pour dire que la capacité est atteinte » ? Les indicateurs spécifient chaque critère au regard de la situation support de l'évaluation retenue. Situation d'évaluation et épreuves (s) sont spécifiques à l'UCARE.

### 3.3. Les UCARE dans le BP REA

Les UCARE du BP REA 2017 doivent respecter les prescriptions de la NS UC du 15 janvier 2016 et celle de la NS BP REA DGER/SDPFE/2017-513 du 12/06/2017. Dans tous les cas, les UCARE sont destinées à l'acquisition de capacités professionnelles et l'évaluation est en situation professionnelle.

Il y a 2 UCARE (UCARE 1 et UCARE 2) sur les 7 UC du BP, ce qui confère aux UCARE une dimension importante.

**L'UCARE 1** (capacité 6) concerne obligatoirement une activité de **production** ou de **transformation** ou de **services** conduite dans l'entreprise agricole :

**C6 : Réaliser les opérations de production de l'atelier de XXX**

*ou* **C6 : Transformer les produits de l'atelier XXX**

*ou* **C6 : Mettre en œuvre l'activité de XXX**

**L'UCARE 2** (capacité 7), dite « libre », peut relever d'un des domaines précédents ou permettre le développement de capacités professionnelles en lien avec des problématiques locales particulières.

**Cas particulier d'une UCARE « agroéquipement » :** Conformément à l'arrêté du 9 mars 2017 (article 8), une UCARE peut être spécifiquement consacrée à la mise en œuvre des agroéquipements, en lien avec la capacité C32 « Mettre en œuvre les opérations liées à la conduite des productions » de l'UC3, en vue de la délivrance par le chef d'établissement d'une attestation d'aptitude à la conduite en sécurité permettant une dispense du certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES), sous réserve du respect de l'ensemble des conditions de formation et d'évaluation prévues.

Des instructions complémentaires seront diffusées, concernant le contenu et l'évaluation de cette UCARE.

### Principales évolutions entre 2007 et maintenant

UCARE du BP REA 2007	UCARE du BP REA 2017
Une rédaction dans une logique d'objectifs pédagogiques, en lien direct avec la formation	une logique capacitaire, indépendante de la formation à mettre en œuvre
La maîtrise globale est souvent appréciée par la mobilisation des connaissances et par la réalisation d'activités pas forcément professionnelles ou d'objectifs pédagogiques (traduits par des verbes tels que Présenter, Identifier, Raisonner, Analyser, Définir...)	C'est un potentiel d'action qui est évalué, pas d'évaluation de connaissances en tant que telles. Les capacités se réfèrent à des actions spécifiques et particulières qu'un professionnel met en œuvre.
Un objectif terminal d'intégration	Une capacité globale
Un (ou 2) objectif(s) intermédiaire(s) relatif(s) au raisonnement et à la réalisation Un objectif de régulation	2 capacités intermédiaires, calées sur des champ(s) de compétences ou SPS identifiés localement
Tous les objectifs sont évalués, définition par les formateurs des <i>points sur lesquels peut porter l'évaluation</i> et des <i>attendus</i>	Chaque capacité intermédiaire est évaluée, les critères (2 par capacité) et indicateurs sont déterminés par les formateurs

### **3.4 UCARE 2017, des questions à se poser**

Les centres proposent déjà un panel d'UCARE et sont donc amenés à se poser la question de leur pertinence dans le cadre du BP REA rénové. Voici quelques pistes de réflexion :

#### **- la question de la pertinence de proposer telle ou telle UCARE**

Nombre de formations proposées par les centres aujourd'hui en vue de la validation des UCARE sont concernées par cette réflexion. En effet, ces formations, même si leur format ou leurs objectifs ne correspondent plus aux UCARE du BP REA rénové, sont peut-être tout à fait pertinentes car elles satisfont les besoins d'un public donné, notamment celui de la formation courte. Il ne faut pas chercher à tout prix à faire rentrer ce qu'on faisait avant dans le nouveau dispositif, sous peine de ne pas satisfaire aux caractéristiques du BP REA rénové. C'est donc l'ensemble du dispositif de formation qu'il convient de revoir, dans une perspective de modularisation.

#### **- la question de la redondance avec le référentiel national**

Le cas des UCARE qui visent le développement de capacités relatives à la transformation des produits ou à des activités de service est le plus simple. Il n'y a pas de redondance avec le référentiel national, il faut seulement que l'UCARE soit élaborée en suivant les règles générales. D'autres cas doivent être étudiés de plus près.

Dans le cas d'UCARE qui correspondent à d'autres types d'activités, il convient de vérifier que les capacités visées par cette UCARE ne sont pas redondantes avec les capacités nationales. Par exemple, dans le cas d'activités de production, les UCARE production (UCARE 1) ne doivent pas viser la maîtrise globale d'un atelier de production : ce ne sont pas des C3 « réduites », la conduite d'un système de production relève de la C3. Les UCARE doivent dans ce cas viser la maîtrise de techniques ou de savoir-faire particuliers/spécifiques, dans des ateliers complémentaires de ceux correspondant aux orientations principales.

Le même raisonnement doit s'appliquer aux activités qui recoupent les domaines couverts par les capacités nationales.

#### **- quelles sont les capacités développées ?**

Une UCARE permet le développement de capacités professionnelles. Indépendamment de la question de l'opportunité de proposer une formation (cf. NS habilitation), quel que soit son thème, la question centrale doit être « quelles capacités professionnelles seront-elles développées au travers de la formation proposée ? ». Quelles activités sont-elles concernées ? Comment s'articulent-elles avec les activités décrites dans le référentiel professionnel ? Des investigations auprès de professionnels mettant en œuvre ces activités sont essentielles, pour déterminer les ressources mobilisées pour conduire ces activités et, en déduire les capacités à développer chez les personnes qui suivront la formation.

#### **- l'équilibre global entre capacités du diplôme**

Il n'y a pas d'équivalence entre capacités et horaires. Une UC correspond à une unité de certification pas à une unité de formation. Pour autant, dans un diplôme dont la certification est en 7 unités, l'équilibre entre UC est différent de celui existant dans un diplôme en 12 UC. Chaque UCARE représente 1/7 de la certification, le périmètre de la capacité doit être en rapport. Une UCARE de petit format, de sensibilisation ou d'initiation, sans mises en situation professionnelles (type 35 h sans stage) n'a plus lieu d'être.



## **Partie 4 : Quelques éléments structurants de la formation**

### **4.1 Choix des supports techniques de formation**

Il n'est pas fait le choix au plan national d'imposer aux équipes pédagogiques ou de limiter le choix des supports techniques, entendus comme des spécialités de production ou types de production qui servent de support à la formation. Les choix réalisés par les équipes pédagogiques sont présentés dans le dossier d'habilitation et validés par le SRFD.

C'est par le choix des supports techniques que le centre choisira de donner une « orientation » à la formation préparant au BP REA, ou non. Ce choix peut être fait au plan collectif pour l'ensemble des stagiaires, ou au plan individuel, selon la stratégie pédagogique du centre. C'est-à-dire qu'un centre peut par exemple offrir deux ou plusieurs types de supports (grandes cultures et polyculture-élevage, ou bien élevage bovin et élevage caprin), mais il peut aussi laisser le choix à chaque stagiaire de choisir le support qui est en lien avec son projet d'installation. Dans ce cas, le centre devra démontrer dans le dossier d'habilitation comment il donne les moyens aux apprenants d'accéder aux ressources de formation nécessaires au développement des capacités.

Si des productions hors-sol (porcins, volailles), ou très spécifiques comme l'aquaculture ou l'apiculture, ou encore monoculturelles comme la vigne ou les grandes cultures, sont choisies par les centres et/ou par les stagiaires et apprentis, il est cependant attendu que chaque apprenant développe les capacités qui lui permettront d'agir dans des systèmes plus complexes, même si les mises en situations professionnelles dans l'entreprise d'alternance ne le permettent pas. Il sera également important de faire prendre conscience que les systèmes simplifiés ne sont pas des systèmes « équilibrés » au sens agroécologique du terme, à moins qu'ils ne soient raisonnés dans des organisations collectives à des échelles de territoires pertinentes pour réduire leur impact sur l'environnement.

Dans cette conception de la formation, quels que soient les types, les systèmes et les modes de production, les capacités développées sont les mêmes, ce qui assure l'unicité du diplôme et garantit que son titulaire peut faire des choix techniques, pratiques et stratégiques en toute connaissance de cause.

### **4.2 L'entreprise d'alternance**

L'entreprise d'alternance est un support de formation (une modalité pédagogique en milieu professionnel) particulièrement efficace car pendant au moins huit semaines<sup>1</sup> dans le cas d'un stagiaire de la formation continue et beaucoup plus pour un apprenti, l'apprenant va pouvoir vivre des situations professionnelles de toute nature, réaliser des apprentissages et développer pour partie des capacités du REA. L'entreprise d'alternance fournit des contextes de travail réels, complexes, avec un fort potentiel d'apprentissage, à partir desquels peuvent se raisonner les différentes situations professionnelles constitutives du métier de responsable d'entreprise agricole.

Le choix de l'entreprise d'alternance est donc particulièrement important pour qu'elle soit en mesure de fournir les situations d'apprentissage qui correspondent aux objectifs de la formation en général, et, si possible, au projet professionnel de l'apprenant. Ces situations d'apprentissage doivent être les plus proches possibles des situations professionnelles significatives du métier de REA (les SPS du référentiel professionnel).

---

<sup>1</sup> La durée de 8 semaines est un minimum prévu par les textes en formation continue, mais pédagogiquement, une période plus longue est souhaitable chaque fois qu'elle pourra se réaliser dans les conditions attendues pour le centre et pour le stagiaire.

Pour l'évaluation de certaines capacités, et notamment celles qui mobilisent un contexte de changement sur l'entreprise, l'entreprise d'alternance est également un support d'évaluation. Dans ce cas, il sera demandé au stagiaire ou à l'apprenti dans le cadre de l'épreuve (ou des épreuves) de proposer/simuler une situation de changement dans le système de production et d'en développer toutes les conséquences sur l'ensemble des composantes de l'entreprise.

Au cas où l'entreprise d'alternance ne permettrait pas aux apprenants de vivre des situations suffisamment riches pour répondre à elle seule aux exigences de la situation d'évaluation, l'exploitation agricole (ou l'atelier technologique) de l'établissement peut également être utilisée. Ce cas ne doit pas devenir la règle : une entreprise de lycée, qui est une référence commune au groupe en formation n'a pas tout à fait les mêmes caractéristiques qu'une entreprise d'alternance et ne permet pas la même implication de l'apprenant. Quel que soit le support, c'est l'entrée « mise en situation professionnelle » individuelle qui doit être privilégiée pour la formation et l'évaluation.

### **4.3 Rôles respectifs du tuteur et du formateur**

Compte tenu de la nature des activités du REA, qu'elles se déroulent dans un contexte d'installation, de changement ou qu'elles relèvent du travail régulier/ordinaire de conduite de la production, elles supposent des raisonnements et des choix qui s'effectuent dans la durée. Les situations professionnelles ne se réduisent pas à celles vécues sur le lieu de travail. On apprend des situations en les vivant, en les analysant, en les comparant, en les problématisant avant et après ce vécu. Formateurs et tuteurs ont donc des rôles complémentaires dans la formation.

Le tuteur (maître de stage ou maître d'apprentissage) aide à la définition de situations concrètes de prise de décision, se prête aux simulations relatives à un changement dans le système de production, partage ses expériences présentes ou passées (par exemple son installation, les évolutions de son entreprise) et entraîne au raisonnement. Il favorise aussi des mises en œuvre répétées, particulièrement de pratiques clés, comme l'observation ou encore des pratiques professionnelles qui requièrent un certain niveau de technicité et nécessitent répétition et entraînement. Un des rôles principaux d'un tuteur est de parler de ce qu'il fait, de comment il raisonne, de comment il fait...

Si la production demandée au candidat dans le cadre d'une épreuve est toujours contextualisée à une entreprise agricole réelle, le formateur qui accompagne le processus d'élaboration de cette production est la personne la plus à même de fournir un avis sur la réalisation et sur la démarche adoptée pour cette production et donc sur l'atteinte de la capacité visée, au regard des critères (cf. NS).

La part relative du formateur et du tuteur dans le jugement évaluatif peut varier selon les capacités visées et les contextes mobilisés. L'appréciation du tuteur, au regard de l'annexe de la convention de stage ou du contrat pédagogique de l'apprenti, sera recueillie. C'est une information que le formateur peut utiliser dans son jugement évaluatif final sur l'acquisition par le candidat des capacités du référentiel. Néanmoins, le formateur est le seul responsable de l'évaluation (cf. note de service UC).

#### 4.4 Perspectives agroécologiques

La prise en compte de l'agroécologie est à l'origine de la rénovation du diplôme du BP REA. Si l'agroécologie nous oblige à aiguïser notre regard sur les différentes conceptions de l'agriculture, elle interroge également les formateurs sur les méthodes pédagogiques les mieux à même d'accompagner ces évolutions.

La formation par les situations professionnelles, ainsi que l'évaluation en situation professionnelle sont favorables au développement de capacités qui mettent en œuvre des raisonnements agroécologiques car mettre en œuvre un système agroécologique nécessite :

- d'appréhender la complexité des situations plutôt que chercher à simplifier la réalité, réduire la diversité et les incertitudes pour pouvoir appliquer des modèles technico-scientifiques standardisés,
- de raisonner le changement d'échelle, l'environnement n'étant pas périphérique aux situations mais en faisant partie (inscription dans l'agroécosystème),
- de constater que « rien n'est donné » et que, par conséquent, il y a accroissement de l'obligation de penser, de raisonner, d'abandonner les habitudes pour en créer de nouvelles, d'imaginer, d'expérimenter...

Les formateurs s'attacheront à proposer des situations d'apprentissage qui s'appuient sur la mise en perspective régulière des expériences vécues dans l'entreprise d'alternance avec la réflexion sur le projet d'installation. Ils pourront également s'appuyer sur le partage des retours d'expérience au sein du groupe en formation pour appréhender la diversité des contextes, des choix et des façons de faire. De telles situations placent les apprenants dans des conditions telles qu'ils sont amenés à raisonner, à avoir une activité réflexive au sens de découvrir, questionner et se questionner, faire des hypothèses, élaborer des scénarios, rechercher des informations, construire et tenir des raisonnements. Autant d'activités cognitives propices à la construction des problèmes et à la recherche de solutions nouvelles, adaptées à la diversité des contextes et des échelles de territoires qui caractérisent un raisonnement agroécologique.

Enfin, d'un point de vue pédagogique, il est nécessaire d'entraîner les personnes en formation à réaliser tout au long de leurs apprentissages, les activités à partir desquelles elles seront évaluées.

## Annexe 1 : Cadrage national du plan d'évaluation du BP REA

Capacité globale	Capacité à évaluer	Critères qui s'imposent (ce qui doit être regardé dans la situation pour évaluer la capacité à certifier)
C1 Se situer en tant que professionnel	C11- Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Appropriation des principaux mécanismes qui régissent les systèmes vivants</b> <i>Le candidat a intégré les caractéristiques du fonctionnement des êtres vivants à leurs différents niveaux d'organisation et les met en relation avec les activités de production agricole.</i></li> <li>• <b>Valorisation des fonctions naturelles du milieu</b> <i>Le candidat s'est construit des repères pour situer les pratiques agricoles au regard des fonctionnalités de l'agroécosystème et de la préservation des ressources.</i></li> </ul>
	C12- Se positionner dans les différents types d'agricultures, leur histoire, leurs fondements leur organisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Contextualisation de l'activité professionnelle agricole</b> <i>Le candidat caractérise l'activité professionnelle au regard des orientations de l'agriculture actuelle et de son évolution socio-historique et économique.</i></li> <li>• <b>Elaboration d'une position</b> <i>Le candidat construit et argumente un projet en cohérence avec les objectifs explicités et avec le contexte et les objectifs qu'il poursuit.</i></li> </ul>
C2 Pilotage du système de production	C21- Réguler l'activité au regard de la stratégie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Analyse d'une situation de changement</b> <i>Le candidat mobilise les éléments qui lui permettent d'établir un diagnostic de la situation de l'entreprise.</i></li> <li>• <b>Elaboration de scénarios de transition pour conduire le changement</b> <i>Le candidat fait des hypothèses, programme des évolutions du système, en déduit les changements de pratiques, planifie les étapes du changement, évalue la durabilité du nouveau système.</i></li> </ul>
	C22- Gérer le travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ajustement des besoins et des moyens</b> <i>Le candidat prévoit les besoins en main d'œuvre et propose des mesures adaptées pour mettre en œuvre des différentes activités de l'entreprise.</i></li> <li>• <b>Gestion des ressources humaines et des conditions de travail</b> <i>Le candidat prend en compte toutes les dimensions que nécessite la gestion d'un collectif de travail, prend en considération les incidences des choix opérés et veille à mettre en place un environnement de travail de qualité.</i></li> </ul>

<b>C3</b> <b>Conduire le processus de production dans l'agroécosystème</b>	<b>C31- Combiner les différentes activités liées aux productions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Diagnostic de performances, notamment agroécologique</b> <i>Le candidat évalue quelques forces et fragilités du système de production au regard de ses performances économiques, environnementales et sociales.</i></li> <li>• <b>Elaboration d'itinéraires techniques</b> <i>Le candidat montre comment s'articulent les différentes activités du système de production pour obtenir la meilleure performance globale de l'entreprise.</i></li> </ul>
	<b>C32- Mettre en œuvre les opérations liées à la conduite des productions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Adaptation de l'intervention à la situation</b> <i>Le candidat détermine l'intervention adéquate et le mode opératoire adapté à la situation et au contexte.</i></li> <li>• <b>Qualité des interventions</b> <i>Le candidat réalise un travail de qualité, conforme au(x) but(s) fixé(s), et s'appuie sur des critères qualitatifs pour commenter son action.</i></li> </ul>
<b>C4</b> <b>Assurer la gestion technico-économique, financière et administrative de l'entreprise</b>	<b>C41- Porter un diagnostic sur l'entreprise à l'aide d'indicateurs technico-économiques et financiers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sélection de données et d'indicateurs</b> <i>Le candidat choisit les données et maîtrise les indicateurs dont il a besoin pour évaluer les résultats/performances de l'entreprise dans son contexte.</i></li> <li>• <b>Utilisation d'outils de suivi et d'aide à la décision</b> <i>Le candidat évalue les conséquences des décisions relatives à la conduite de l'entreprise sur la situation économique et financière.</i></li> </ul>
	<b>C42- Réaliser des choix pour l'entreprise en matière fiscale et juridique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Suivi administratif de l'entreprise</b> <i>Le candidat organise, planifie et réalise le travail administratif.</i></li> <li>• <b>Comparaison de formules juridiques et fiscales</b> <i>Le candidat évalue les conséquences financières, patrimoniales et administratives des choix qui s'offrent pour l'entreprise.</i></li> </ul>
<b>C5</b> <b>Valoriser les produits ou services de l'entreprise</b>	<b>C51- Commercialiser un produit ou un service</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Définition d'une politique de commercialisation</b> <i>Le candidat positionne son produit au regard de la filière et des débouchés possibles.</i></li> <li>• <b>Mise en marché des produits</b> <i>Le candidat recherche la meilleure valorisation de son produit au regard de sa politique de commercialisation.</i></li> </ul>
	<b>C52- Négocier dans le cadre d'un contrat ou d'un projet collectif</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Identification des enjeux de la négociation</b> <i>Le candidat prépare son argumentaire en fonction des données de la situation.</i></li> <li>• <b>Argumentation</b> <i>Le candidat fait valoir ses arguments et interagit dans l'échange en vue d'obtenir un résultat le plus proche de ses objectifs.</i></li> </ul>

## Annexe 2 : fiche UCARE

<b>UCARE Transformation - Services - Production</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, relative à des activités de transformation, des activités de services ou des activités techniques de production.		
<b>CX : Mettre en œuvre ou Réaliser .... à compléter</b>		
	Critères	Indicateurs
<b>C X1 :</b>	<i>Critère 1</i>  <i>Critère 2</i>	
<b>C X2 :</b>	<i>Critère 1</i>  <i>Critère 2</i>	

**Correspondance entre les champs de compétences  
du référentiel professionnel et les capacités**

<b>Champs de compétences</b>	<b>Capacités</b>
	<p><b>C1 : Se situer en tant que professionnel</b></p> <p>C11 : Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant</p> <p>C12 : Se positionner dans les différents types d'agriculture, leur histoire, leurs fondements, leur organisation</p>
<p><b>Pilotage stratégique de l'entreprise agricole et conduite du changement</b></p>	<p><b>C2 : Piloter le système d'exploitation</b></p> <p>C21 : Réguler l'activité au regard de la stratégie, des opportunités, des évènements</p> <p>C22 : Gérer le travail</p>
<p><b>Organisation du travail, gestion des ressources et des relations humaines</b></p>	
<p><b>Préservation et amélioration des sols et de la biodiversité fonctionnelle</b></p>	<p><b>C3 : Conduire le processus de production dans l'agrosystème</b></p> <p>C31 : Combiner les différentes activités liées aux productions</p> <p>C32 : Mettre en œuvre les opérations liées à la conduite des productions</p>
<p><b>Conduite des processus de production</b></p>	
<p><b>Gestion et administration de l'entreprise</b></p>	<p><b>C4 : Assurer la gestion technico-économique, financière et administrative de l'entreprise</b></p> <p>C41 : Porter un diagnostic sur les résultats de l'entreprise à l'aide d'indicateurs technico-économiques et financiers</p> <p>C42 : Réaliser des choix pour l'entreprise en matière de situation fiscale et juridique de l'entreprise</p>
<p><b>Commercialisation des produits agricoles et des services</b></p>	<p><b>C5 : Valoriser les produits ou services de l'entreprise</b></p> <p>C51 : Commercialiser un produit ou un service</p> <p>C52 : Négocier dans le cadre d'un contrat ou d'un projet collectif</p>
<p><b>Négociation, concertation et élaboration d'un projet</b></p>	
	<p><b>UCARE 1 = UCARE A transformation ou UCARE B Services ou UCARE C production</b></p> <p><b>UCARE 2 = UCARE libre</b></p>