




LIBERTÉ • ÉGALITÉ • FRATERNITÉ  
REPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION

# Rénovation du Brevet Professionnel Responsable d'Entreprise Agricole

**Session institutionnelle de lancement du BP REA  
10 -12 octobre 2017 TOULOUSE**





LIBERTÉ • ÉGALITÉ • FRATERNITÉ  
REPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION

## Mardi 10 octobre 14h – 17h30

Contenus	Intervenants <i>DGER , IEA, ASD-Eduter</i>
<b><i>Ouverture de la session</i></b>	
<i>Présentation du programme de la session, aspects logistiques</i>	<i>ASD-Eduter</i>
<i>Recueil de questions des participants</i>	
<i>Présentation générale du nouveau BP REA</i>	<i>ASD-Eduter</i>
<i>Présentation du référentiel professionnel</i>	<i>Emmanuel BON (DRAAF-SRFD Normandie)</i>
<i>Présentation du référentiel de certification</i>	<i>ASD Eduter</i>
<b>Atelier « Agroécologie » : la place de l'agroécologie dans le BP REA</b>	<i>ASD-Eduter</i>



## Mercredi 11 octobre 8h30 – 17h30



**Atelier Référentiel : découverte/appropriation du référentiel (en groupes)** *ASD-Eduter (visio)*

*Rappels sur la notion de capacité (visioconférence)* *ASD-Eduter*

*Présentation des capacités du BP REA* *ASD-Eduter*

**Atelier référentiel : suite et fin** *ASD-Eduter, IEA*

**Atelier 3 Evaluation: Perspectives pour l'évaluation** *ASD-Eduter, IEA*

**Atelier 4: Conséquences sur la formation « qu'est-ce que ça change ? »** *ASD-Eduter, IEA*



## Jeudi 12 octobre 8h30 – 12h30



*Définition et construction des UCARE* *ASD-Eduter*

**Atelier 5 UCARE : Quelle évolution de la carte des UCARE dans les centres ?** *ASD-Eduter, IEA*

*Mise en perspective de la logique capacitaire et de l'agroécologie* *ASD-Eduter*

*FAQ et conclusion* *ASD-EDUTER / IEA / DGER*





## Logistique

- Plénières dans l'amphi
- 4 salles d'ateliers :
- Répartition dans les groupes : voir liste
- Déjeuner à 13 heures

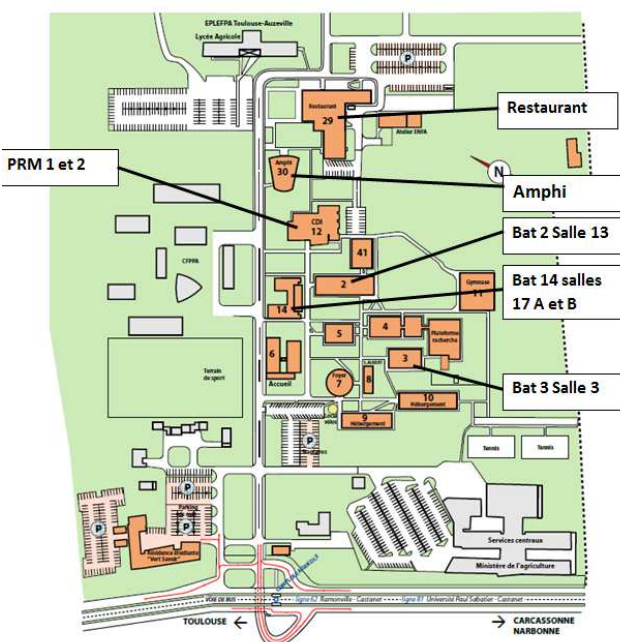
Groupes	Animateurs	Salles
1	Eric Gilly Magali Pichot	Bat 3 Salle 3
2	Estelle Veullerot Emmanuelle Demur	Bat 12 Salle PRM 1 et 2
3	Françoise Heraut Chantal Rouzioux	Bat 2 Salle 13 Sauf jeudi matin
4	Emeline Roquelle Bernadette Tasset	Bat 14 Salle 17 A et B Sauf jeudi matin



Le jeudi matin,


- Le groupe 3 conduira l'atelier UCARE en salle PRM2 Bat 12
- Le groupe 4 conduira l'atelier UCARE dans l'Amphithéâtre

### PLAN DE L'ENSFEA






MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION

# Quelle est « LA » grande question que vous vous posez sur le nouveau


## BP REA ?

POST - IT

Session institutionnelle de lancement du BP REA  
10-12 octobre 2017 TOULOUSE



8



MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION

## Rénovation du BP REA : contexte et orientations

- 1) L'approche capacitaire développée dans les diplômes rénovés du MAA
- 2 ) Le Plan agro-écologique pour la France :  
Mieux prendre en compte **l'agroécologie** et la diversité des systèmes de production.  
**Et sa déclinaison dans l'enseignement agricole, le Plan Enseigner à produire autrement :**  
L' **axe 1** Rénover les référentiels des diplômes et les pratiques pédagogiques (*pour prendre en compte la démarche **produisons autrement***)  
L' **axe 2** Mobiliser les exploitations agricoles et ateliers technologiques (*pour adapter les enseignements à la **complexité des systèmes des productions** et de préparer l'apprenant à une **approche comparée** plutôt que la connaissance de modèles*)



9

## Rénovation du BP REA

- La rénovation du BP REA a été menée en parallèle de la rénovation du bac pro CGEA.
- Le référentiel du BP REA rénové est constitué :
  - d'un **référentiel professionnel** identique à celui du bac pro CGEA
  - d'un **référentiel de certification** constitué de 7 UC (dont 2 UCARE)
- Le BP REA rénové doit permettre de **traiter la grande diversité des systèmes de production** pouvant correspondre à une installation, pour répondre aux besoins des publics accueillis.
- La mise en place du BP REA rénové est prévue à **partir de janvier 2018. Abrogation de l'ancien BP REA septembre 2019.**



10

## PRÉSENTATION DU RÉFÉRENTIEL PROFESSIONNEL DU BP REA



Session institutionnelle de lancement du BP REA  
10-12 octobre 2017 TOULOUSE



11



SIL BP REA - Toulouse octobre 2017

## LA RÉNOVATION DU RÉFÉRENTIEL PROFESSIONNEL

**Commande DGER**

- Évolutions récentes et à venir du métier dans sa diversité
- Agro-écologie

**Méthodologie**

- Revue de littérature
- Groupes métiers « *Ne pas spécialiser les jeunes trop rapidement* »
- Enquêtes auprès des professionnels
- Référentiel et fiches de compétences

**Un référentiel « Métier » en 3 parties** : contexte, FDA et SPS

<numéro>

SIL BP BEA- Toulouse octobre 2017

## LE RÉFÉRENTIEL PROFESSIONNEL : CE QUI A CHANGÉ

- Le terme « **Entreprise** » a remplacé celui d'exploitation
- La **diversité** des agricultures
  - ◊ ne pas opposer les modèles agricoles
  - ◊ valoriser la complémentarité des approches
  - ◊ chacun doit construire son « modèle »
- **Anticiper et s'adapter** à un contexte en rapide évolution
- **Nouveaux rapports** au métier et au vivant, au territoire et à la société
- Les agriculteur-ices sont de + en + **polyvalents et multi-compétent-es**
- **Triple performance et transition agro-écologique**
- **Accompagnement du changement**

**Un métier de + en + complexe et exigeant, techniquement et en termes de savoir-faire relationnels, « intensif » en connaissances**

<numéro>

0  
P  
N

SIL BP BEA- Toulouse octobre 2017

## LE RÉFÉRENTIEL PROFESSIONNEL : CE QUI A CHANGÉ

- **Contexte des filières de productions végétales**
  - **Le principal défi à relever en grandes cultures est d'ordre environnemental**
    - Système autonome et économe en intrants
    - Préservation des ressources naturelles dites « communes »
    - Commercialisation en circuits courts
    - AB et productions sous cahiers des charges (SICO)
    - Démarches collectives GIEE, DEPHY)
- **Contexte des filières de production animales**
  - **Spécialisation des élevages**
  - **Santé et bien-être (BEA)**
    - S'adapter au prix élevé des intrants & volatilité des prix & marchés
    - *Émissions de GES*
    - *Qualité sanitaire*
    - *Valorisation de la gestion des IAE*

<numéro>

0  
P  
N

SIL BP REA - Toulouse octobre 2017

## FACTEURS D'ÉVOLUTION : CE QUI A CHANGÉ

- **Evolution de la démographie agricole**
  - Vieillessement & santé des chef-fes d'exploitation
  - Attractivité du métier
  - Installations hors cadre & non-aidées
  - Fluidité des parcours professionnels
- **Réforme de la PAC (2015)**
  - Paiement « vert »
- **Agricultures : produisons autrement**
  - Code rural (Art.1)
  - Valoriser les processus naturels, la diversité et les régulations biologiques
  - A l'échelle de l'exploitation, des territoires et des filières
- **Atténuation & adaptation au changement climatique**
  - Menaces & opportunités
- **Les « Fermes numériques »**
  - Les agro-équipements accompagne et suscitent le changement
- **La traçabilité des pratiques & qualité des productions**
  - Tertiariation & gestion de la qualité

&lt;numéro&gt;

RO  
JP  
D N  
6

SIL BP REA - Toulouse octobre 2017

## AUTONOMIE, RESPONSABILITÉ ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

- **Responsabilité sociétale** au travers des **choix socio-techniques** du REA en termes d'impacts (économique, social et environnemental) des activités de l'entreprise
- **Autonomie et d'une capacité d'initiative** pour concevoir un **système productif et évolutif** visant à **renforcer son autonomie de décision et la résilience de son système**.
- La transition agro-écologique et la production des connaissances nouvelles qui l'accompagne impliquent un important **travail collaboratif en réseau**, des **échanges de pratique entre pairs** et la participation à des **démarches collectives**.
- La **veille**, la **conduite d'essais**, le **parangonnage**, la **formation et l'autoformation** du REA et de ses salariés ainsi que, dans certains cas, l'**auto-construction** de machines outils sont des activités essentielles pour permettre à l'entreprise de s'adapter et d'innover dans un contexte en évolution permanente.

&lt;numéro&gt;

RO  
JP  
D N  
6



## Les 5 grandes fonctions de la fiche descriptive des activités (FDA)



- **Différentes configurations d'emplois ...**
- **7 grandes fonctions**
- Le cœur du métier reste caractérisé par la **relation de l'individu au vivant** et sa capacité de **gérer les processus de productions**
  - Un sens aigu de l'**observation**
  - Une **vision globale** du fonctionnement de l'agroécosystème
- **Un entrepreneur responsable et autonome**
  - **Écouter et dialoguer**
  - **Négocier** des contrats, à **contractualiser** des engagements et à **élaborer des projets collectifs** d'entreprise, de filière ou de territoire
  - **Gérer les ressources & relations humaines**



## LES SEPT CHAMPS DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

- **Pilotage stratégique de l'entreprise agricole et conduite du changement**
- **Préservation et amélioration des sols et de la biodiversité fonctionnelle**
- **Conduite des processus de production**
- **Commercialisation des produits agricoles et des services**
- **Négociation, concertation et élaboration d'un projet**
- **Organisation du travail, gestion des ressources et des relations humaines**
- **Gestion et administration de l'entreprise**



SIL BP REA - Toulouse octobre 2017

## FONCTIONS, ACTIVITÉS ET TACHES

### Préservation et amélioration des sols, de la ressource en eau et de la biodiversité

#### a) Maintien ou enrichit le sol en matières organiques et favorise les régulations biologiques

- a) Construit une rotation adaptée au milieu et équilibrée sur le plan agronomique
- b) Construit collectivement ou individuellement un assolement parcellaire diversifié
- c) Met en œuvre des techniques de préparation du sol
- d) Raisonne et réalise les apports d'amendements
- e) Cultive des couverts végétaux permanents ou temporaires (...)
- f) Composte ou valorise les fumiers, pailles, déchets végétaux et effluents d'élevage
- g) Plante et entretient arbres isolés, haies, bosquets, ripisylves et alignements d'arbres (...)

#### b) Préserve le sol de l'érosion et du lessivage

- a) Détecte et apprécie les signes précurseurs de l'érosion et du lessivage
- b) Met en œuvre des pratiques culturales à l'aide d'équipements agricoles adaptés
- c) Alterne cultures d'hiver et de printemps dans la rotation et l'assolement des cultures
- d) Entretien ou implante haies, mares, talus et fossés, ...
- e) Implante et préserve les prairies, bandes enherbées, ...
- f) Modifie ou adapte le découpage parcellaire

&lt;numéro&gt;

## CHAMPS DE COMPÉTENCES ET SITUATIONS PROFESSIONNELLES SIGNIFICATIVES




### Pilotage stratégique de l'entreprise agricole et conduite du changement

- Choix des productions et des services mis en marché par l'entreprise
- Construction et évaluation de scénarios d'évolutions possibles du système de production
- Conduite d'un changement de système de production et ou de commercialisation




**CHAMPS DE COMPÉTENCES ET  
SITUATIONS PROFESSIONNELLES SIGNIFICATIVES**


  
MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION

**Préservation et amélioration des sols et de la biodiversité fonctionnelle**

- Conception d'un assolement et d'une rotation
- Diagnostic de l'état des sols
- Valorisation des effluents d'élevage et des déchets végétaux




**CHAMPS DE COMPÉTENCES ET  
SITUATIONS PROFESSIONNELLES SIGNIFICATIVES**


  
MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION

**Conduite des processus de production**

- 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



**CHAMPS DE COMPÉTENCES ET  
SITUATIONS PROFESSIONNELLES SIGNIFICATIVES**

  
MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION

**Commercialisation des produits agricoles et des services**

- Mise en marché d'un produit ou d'un service

**Négociation, concertation et élaboration d'un projet**


- Négociation d'un contrat (...) ou d'un projet d'investissement
- Élaboration d'un projet collectif d'entreprises, de filière ou de territoire

**Organisation du travail, gestion des ressources et des relations humaines**

- Encadrement d'une équipe
- Gestion des pointes de travail




**CHAMPS DE COMPÉTENCES ET  
SITUATIONS PROFESSIONNELLES SIGNIFICATIVES**

  
MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION

**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 (...)
- Gestion des démarches qualité



SIL BP REA - Toulouse octobre 2017

## FICHES DE COMPÉTENCES

### CGEA

- Pilotage stratégique de l'EA et conduite du changement
- Préservation et amélioration des sols et de la biodiversité
- Conduite des processus de production
- *Vinification et valorisation des vins*
- Commercialisation des produits agricoles et des services
- Négociation, concertation et élaboration d'un projet
- Organisation de travail, gestion des ressources et des relations humaines
- Gestion et administration de l'entreprise

### REA

- Agriculture de précision
- Agrobiologie
- Agroforesterie
- Assolement en commun
- Agriculture de conservation des sols
- Permaculture
- Système d'élevage à dominante herbe
- Transformation fermière
- Commercialisation en circuits courts
- Agrotourisme
- ...
- *Bio-dynamie*
- *Eco-conception paysagère*

O  
D  
N

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION

## PRÉSENTATION DU RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION DU BP REA



Session institutionnelle de lancement du BP REA  
10-12 octobre 2017 TOULOUSE



27

## Ce qui change dans le BP REA

- Le passage de 12 UC à 7 UC (5 UCN + 2 UCARE)
- Toutes les UC sont de même nature et correspondent à une capacité globale
- Toutes les capacités sont évaluées en situation professionnelle (sauf C1, pas obligatoire). L'évaluation intègre une explicitation (plus d'évaluation de connaissances non mobilisées dans l'action)
- 1 UC = 1 bloc de compétence (idem UCARE)
- 1 capacité globale est constituée de 2 capacités intermédiaires qui seront évaluées
- Tous les supports de formation possibles (spécialités ou systèmes de production) mais définis dans le dossier d'habilitation
- Formation de 1200 h minimum dont au moins 8 semaines en milieu professionnel (possible plus)



## Ce qui ne change pas

- Le BP REA est un diplôme en UC qui est régi par les notes de service du 15 janvier 2016 (NS UC) et celle du 12 juin 2017 (NS BP REA)
- L'unité de certification est toujours l'UC qui est délivrée par le jury au vu de l'évaluation des deux capacités intermédiaires constitutives de chaque capacité globale
- Les épreuves et les grilles d'évaluation sont conçues par les centres à partir d'analyses du travail réalisées localement et agréées par le jury



## Des inflexions particulières

- La capacité C1 : capacité transversale qui vise à établir les bases du futur développement professionnel
- Il n'y a plus d'UC « projet » mais le projet reste un support de formation à privilégier
- La pédagogie de l'alternance et l'entreprise de stage ou d'apprentissage sont particulièrement pertinentes pour aborder les principes et les savoirs, notamment ceux liés à la transition agroécologique
- La prise en compte de l'agroécologie dans la formation et dans l'évaluation à travers les critères et les indicateurs



## Liste des capacités

### 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

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




  
MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION


## Principe général de construction du référentiel de certification

**Chaque capacité est adossée à un ou deux champs de compétences et aux SPS (sauf C1)**

**A chaque champ de compétences correspond au moins une capacité**



Champs de compétences	Capacités
	<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>
Pilotage stratégique de l'entreprise agricole et conduite du changement Organisation du travail, gestion des ressources et des relations humaines	<p><b>C2 : Piloter le système de production</b></p> <p>C21 : Réguler l'activité au regard de la stratégie, des opportunités, des événements</p> <p>C22 : Gérer le travail</p>
Préservation et amélioration des sols et de la biodiversité fonctionnelle Conduite des processus de production	<p><b>C3 : Conduire le processus de production dans l'agroécosystème</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>
Gestion et administration de l'entreprise	<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</p>
Commercialisation des produits agricoles et des services Négociation, concertation et élaboration d'un projet	<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>UCARE 1 = UCARE A Transfo ou UCARE B Services ou UCARE C production</b></p> <p><b>UCARE 2 = UCARE libre</b></p>

  
33



SIL BP REA - Toulouse octobre 2017

Capacités	Unités capitalisables	Prescriptions spécifiques
<b>C1</b>	UC1 : Se situer en tant que professionnel	
<b>C2</b>	UC2 : Piloter le système de production	Evaluation en situation professionnelle
<b>C3</b>	UC3 : Conduire le processus de production dans l'agroécosystème	Evaluation en situation professionnelle
<b>C4</b>	UC4 : Assurer la gestion technico-économique, financière et administrative de l'entreprise	Evaluation en situation professionnelle
<b>C5</b>	UC5 : Valoriser les produits ou services de l'entreprise	Evaluation en situation professionnelle
<b>C6</b>	UCARE 1 = UCARE A Transformation ou UCARE B Services ou UCARE C Production	Evaluation en situation professionnelle
<b>C7</b>	UCARE 2 = UCARE « libre » (y compris nouvelle UCARE A, B ou C*)	Evaluation en situation professionnelle

## Cadrage de l'évaluation

- **Une note de service spécifique:** (12 juin 2017)
  - Quelques généralités et rappels sur [l'évaluation en situation professionnelle](#)
  - Prescriptions de mise en œuvre de l'évaluation (situations professionnelles de référence, [cadrage des modalités d'évaluation](#) (ce qu'on cherche à évaluer et critères nationaux)
- **Un document complémentaire**
  - Développe ce que recouvre les capacités et leur périmètre
  - Recommandations pour la formation et l'évaluation







LIBERTÉ • ÉGALITÉ • FRATERNITÉ  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION

# ATELIER Agroécologie

## La place de l'agroécologie dans le BP REA



Session institutionnelle de lancement du BP REA  
10-12 octobre 2017 TOULOUSE





LIBERTÉ • ÉGALITÉ • FRATERNITÉ  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION

## Objectifs de l'atelier Agroécologie

- L'objectif de cet atelier est de permettre aux participants de se familiariser avec la notion d'agroécologie et l'approche « enseigner à produire autrement » et la place que ces deux notions tiennent dans le nouveau BP REA. Il s'agit en fait d'une part de confronter ses représentations avec ce que peuvent en dire des experts du domaine (vidéos) puis d'échanger en groupe afin de partager ces représentations et d'en tirer les principaux traits communs



  
MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION

## Des références : les vidéos visionnées dans l'atelier

- [https://www.canal-u.tv/video/canal\\_uved/1\\_agroecologie\\_translati on ou metamorphose.19781](https://www.canal-u.tv/video/canal_uved/1_agroecologie_translati_on_ou_metamorphose.19781)
- <http://www.chlorofil.fr/diplomes-et-referentiels/formations-et-diplomes/baccalaureat-professionnel/conduite-et-gestion-de-lentreprise-agricole.html>

**Et aussi les pages Enseigner à produire autrement du site chlorofil.fr:**


- <http://www.chlorofil.fr/enseigner-a-produire-autrement.html>



  
MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION


# ATELIER Référentiel

## S'orienter dans le référentiel du BP REA




*Session institutionnelle de lancement du BP REA  
10-12 octobre 2017 TOULOUSE*





ROYAUME DE FRANCE  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE




MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION

## Objectifs de l'atelier


- S'approprier le référentiel du BP REA rénové
- Illustrer les SPS
- Repérer le périmètre des capacités
- S'engager dans le recueil ultérieur de situations de travail locales

## Déroulement


Un atelier en 2 temps  
Mardi 8h30/9h30  
Mardi 11h30/12h30



AGRO  
SUP  
DIJON




ROYAUME DE FRANCE  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE




MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION

## Visionnage d'un extrait d'entretien avec un agriculteur, Cédric

- GAEC des Jonquilles, à proximité de Château-Chinon
- 2 associés aujourd'hui : Cédric, son père ... et bientôt sa sœur
- 200 mères charolaises
- Broutards d'automne et broutards repoussés
- 250 ha, dont 10 ha céréales autoconsommées





AGRO  
SUP  
DIJON



MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION

## Avertissement


- Importance de l'analyse de situations de travail locales pour une équipe
- L'extrait correspond à 1/10 d'un entretien.
- La vidéo a un mauvais son, l'extrait n'est pas monté et ne reprend pas des propos tenus en amont, et qui font probablement défaut : prendre donc cette vidéo pour ce qu'elle est, un outil de travail pour l'atelier ayant une portée limitée.
- La vidéo ne rend peut-être pas compte de la compétence du REA en raison de sa qualité technique médiocre.

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION

## Une situation de travail locale

- Un individu = Cédric
- Qui agit = Actions
- Dans un contexte
- Une action sous-tendue par des raisonnements
- C'est ce que vous allez décrypter dans l'atelier



## Une CAPACITE, c'est quoi ?

La capacité est définie comme un **pouvoir d'agir** efficacement d'un individu dans une famille de **situations**. Capacités et situations sont indissociables.

Par famille de situations on entend des situations proches qui présentent des traits communs : elles répondent aux mêmes buts, mobilisent les mêmes **ressources**, font appel à des raisonnements similaires.

## Les RESSOURCES, c'est quoi ?

= savoirs, savoirs faire et comportements professionnels



Exemple

*La notion de distance* est un savoir

*Semer en ligne* est un savoir-faire

*Avoir le sens de l'observation, respecter les règles de prudence vis-à-vis des personnes...* sont des comportements professionnels

Un objectif de formation est un ensemble de savoirs ou de savoir-faire alors que la capacité en est la combinaison



SIL BP REA - Toulouse octobre 2017

## Où trouve t-on les CAPACITES ?

### Référentiel du BP REA

#### Référentiel professionnel



Contexte de l'emploi visé,  
fiche descriptive d'activités  
champs de compétences et  
SPS

#### Référentiel de certification

Liste des Capacités  
Modalités d'évaluation



Menu principal

Page suivante

SIL BP REA - Toulouse octobre 2017

## Moi, formateur, comment est-ce que je m'empare des CAPACITES dans ma pratique ?

```

graph TD
    A[SITUATIONS PROFESSIONNELLES] --- B(CAPACITE C n°)
    C[RESSOURCES] --- B
    B --- D[CRITERES]
    
```

The diagram consists of three main boxes connected to a central box. At the top is a box labeled 'SITUATIONS PROFESSIONNELLES' with a small blue square containing the number '1' to its right. Below it is a larger central box labeled 'CAPACITE C n°'. To the left of this central box is a box labeled 'RESSOURCES' with a small blue square containing the number '2' above it. To the right of the central box is a box labeled 'CRITERES' with a small blue square containing the number '3' above it. Lines connect the top box to the central box, and the left and right boxes to the central box.

Besoin d'être au clair sur 3 aspects :

1. **les situations professionnelles** où la capacité s'exprime
2. **les ressources** que la capacité mobilise
3. et les **critères**.

SIL BP REA - Toulouse octobre 2017

## Dans cet atelier, comment va-t-on travailler?

```

graph TD
    A[SITUATIONS PROFESSIONNELLES] --- B(CAPACITE C n°)
    C[RESSOURCES] --- B
    B --- D[CRITERES]
    E[Situation singulière REA Cédric] --> A
    
```

The diagram is similar to the one above, but includes an additional box at the top right labeled 'Situation singulière REA Cédric'. A curved arrow points from this box down to the 'SITUATIONS PROFESSIONNELLES' box. A large grey arrow points from the top left of the diagram down towards the 'RESSOURCES' box.

Besoin d'être au clair sur 3 aspects :

1. **les situations professionnelles** où la capacité s'exprime
2. **les ressources** que la capacité mobilise
3. et les **critères**.

SIL BP REA - Toulouse octobre 2017

**Les RESSOURCES mobilisées par Cédric dans la situation qu'il évoque, comment les repérer?**

Prises d'information sur le contexte

Décisions

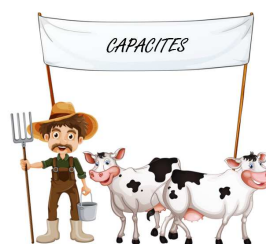
Raisonnement de la décision = combinaison buts-prises d'informations-savoirs-règles d'action



48



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION



**LES CAPACITÉS, DE QUOI PARLE-T-ON ?**

Session institutionnelle de lancement du BP REA  
10-12 octobre 2017 TOULOUSE



49



**La rénovation des diplômes prof<sup>els</sup> : visées du MAA**

**La commande initiale** (> 2003) :

- Rapprocher les diplômes professionnels des emplois visés et de la réalité du travail.
- Intégrer la logique compétences.
- Maintenir/développer l'attractivité et l'efficacité des diplômes.

En REA (2007) :

- Ref pro étoffé : contexte de l'emploi + FDA
- Fiches compétences avec principales S prof<sup>elles</sup>

**Fil rouge** de la rénovation :

⇒ Recherche d'une proximité/cohérence diplômes-emplois/travail.  
 ⇔ Réflexion sur la professionnalisation des certifications et des formations (vs scolarisation).

> 2016, au niveau IV, la rénovation<sup>2</sup> :

- Intégrer le contexte (et les pratiques) de la transition agro-écologique.
- Renforcer la logique capacitaire :

En REA (2017) :

- Ref pro réactualisé + Tabl. Champs de compétences et SPS
- Référentiel de certification : liste des capacités

⇒ **En BP REA : Construire une identité sociale et prof<sup>elle</sup>.**

**L'entrée travail : deux regards combinés dans le référentiel**

**Travail prescrit**

- Poste
- Tâches

(lecture extérieure du travail)

traduit dans le contexte et la FDA

Mots-clés :  
Exhaustivité  
Décomposition

**Travail réel**

- Personne
- Activité/contexte

(réalisation effective du travail)

traduit dans le tableau Champs-SPS, les fiches compétences et les capacités

Mots-clés : significatif, emblématique, critique  
Complexe-global


## Des capacités référées au monde du travail

**Un milieu de travail =**


- Un ou plusieurs contextes de travail/d'action
- Des unités professionnellement signifiantes et consistantes : les situations.
- Regroupées en familles : même buts, mêmes ressources, mêmes raisonnements.
- Objectif pour le prof<sup>el</sup> : Agir en situation, se « débrouiller » des situations de son métier.

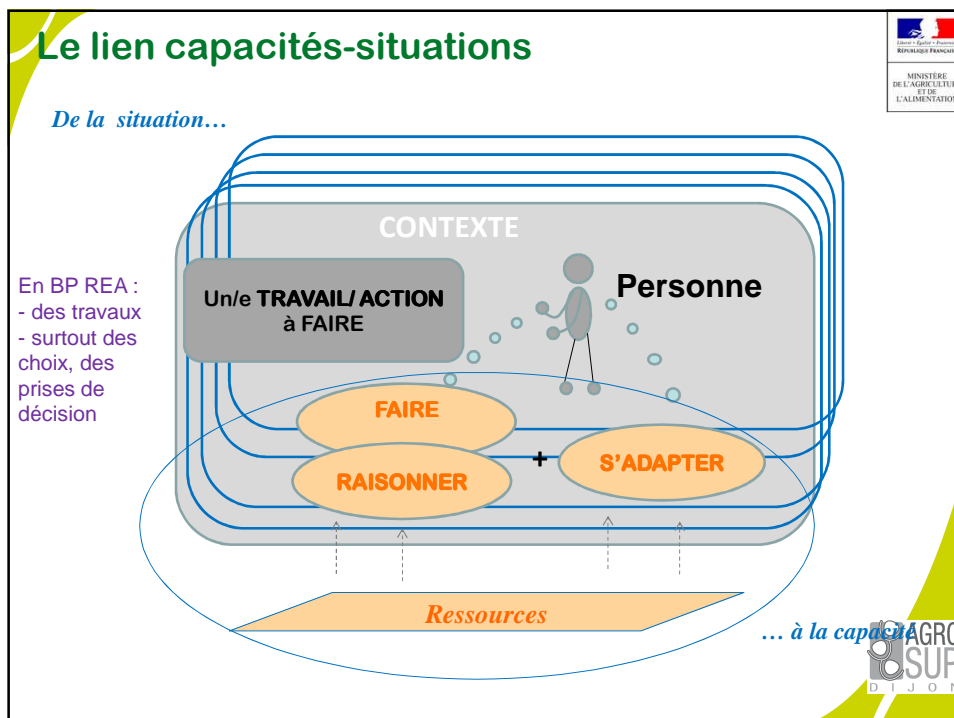
**Une capacité =**

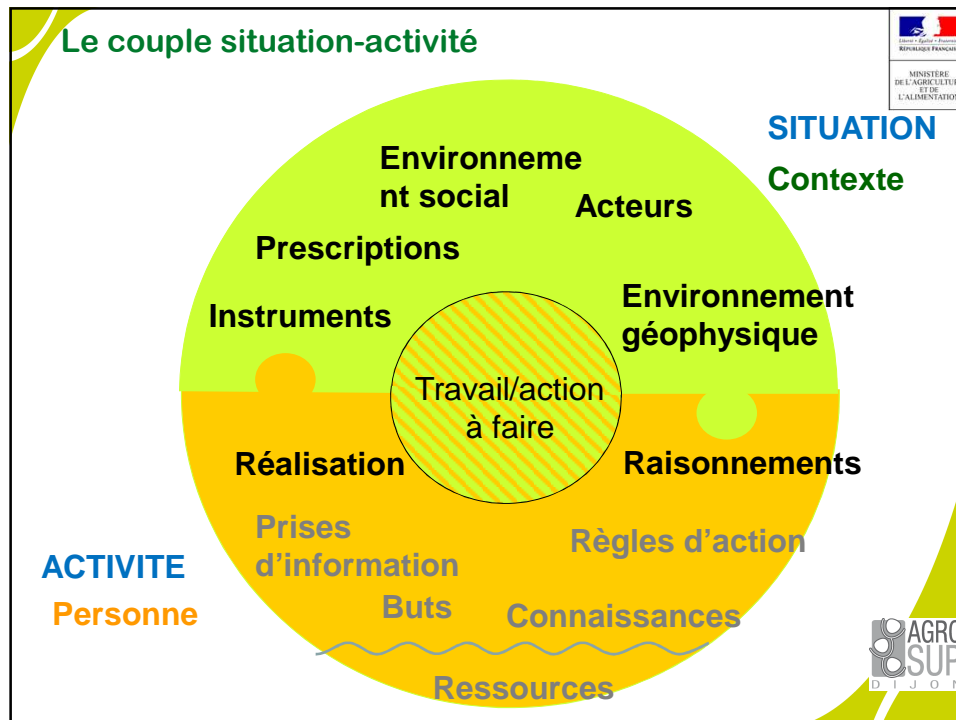
- une capacité d'action du futur prof<sup>el</sup>.
- construite à partir des familles de situations identifiées comme emblématiques du métier (AT). ≠ exhaustivité → Choix
- une unité d'action globale et cohérente, qui a du sens en elle-même et indépendante.



MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION








**Les capacités au cœur de la rénovation**

- **Capacité** = un pouvoir d'agir dans une (famille de) situation(s), fondé sur la mobilisation et la combinaison de ressources multiples.
  - ↳ Etre capable = avoir le potentiel (d'action) nécessaire pour faire face à la situation rencontrée.
- Ce potentiel d'action repose sur l'articulation du faire, de l'agir et du penser, du raisonnement.
- Il ne correspond pas seulement à la prise en charge d'une situation singulière : il permet la réponse efficace à des situations de la même famille (mêmes buts, mêmes ressources, mêmes raisonnements).
- Il suppose l'adaptation de la personne et relève plus d'un entraînement que d'un enseignement.

AGRO SUP  
DIJON

## Ce qu'elles ne sont pas


  
 MINISTÈRE  
 DE L'AGRICULTURE  
 ET DE  
 L'ALIMENTATION


Des objectifs de formation :

Ne disent rien de la façon de les développer.


- Les objectifs de formation  $\approx$  listes de savoirs, savoir-faire, techniques à développer, parfois organisées de manière chronologique.
- Les capacités correspondent à une combinaison/ articulation de ressources plurielles ( $\neq$  cloisonnement, dissociation) :  
synergie, mise en système de ces éléments.

Des objectifs d'évaluation :

- Ne disent rien non plus de la façon de les évaluer.
- C'est le cadrage de l'évaluation (modalités + critères) qui précise ce qu'il faut prendre en compte dans l'activité du candidat en situation pour évaluer le développement de son potentiel.



## Conséquences sur la formation et l'évaluation


  
 MINISTÈRE  
 DE L'AGRICULTURE  
 ET DE  
 L'ALIMENTATION

Enseigner  $\approx$  transmettre si apprendre  $\approx$  mémoriser

Si apprendre  $\approx$  mobiliser, enseigner  $\approx$  ?


**Développer des capacités requiert des mises en situations variées, professionnelles et sociales, qui permettent à l'individu de s'entraîner à faire travailler ensemble les ressources dont il dispose pour faire face à ces situations.**

La mise en place des capacités ne se vérifie pas de la même façon que les connaissances : on s'intéresse davantage aux raisonnements de la personne en situation, aux connaissances mobilisées et articulées qu'à la restitution décontextualisée de savoirs techniques ou savants (ce qu'il sait  $\neq$  ce qu'il fait de ce qu'il sait).

**Construire le dispositif autour de conditions d'apprentissage aussi proches que possible des situations auxquelles on espère préparer les apprenants (complexité).**

**Capacités et situations sont indissociables**

Formation  
 Evaluation  
 Stratégie  
 Plan





MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION

# LES CAPACITÉS DU BP REA

Que recouvrent-elles ?



Session institutionnelle de lancement du BP REA  
10-12 octobre 2017 TOULOUSE




58


**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**

- Approche très transversale et multidisciplinaire ancrée dans les fondamentaux du fonctionnement des systèmes vivants (écosystèmes, agroécosystèmes...)
- Construction d'une identité professionnelle en lien avec sa propre conception de la place de l'homme dans la nature et des différentes façons d'exercer le métier d'agriculteur
- Construire et argumenter sa position dans un territoire et un contexte socio-politique, un métier, des pratiques,
- ... à l'aide de savoirs « tenus pour vrais », de savoirs de l'expérience, mais aussi de sa propre vision de l'agriculture et de sa place dans le territoire ...



MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION




**CAPACITÉ 2 : PILOTER LE SYSTÈME DE PRODUCTION**


**C21- Réguler l'activité au regard de la stratégie, des opportunités, des évènements**

**C22- Gérer le travail**

- Ajuster son action au quotidien pour intégrer dans son système de production les changements de toute nature, voulus ou subis
- Réinterroger régulièrement ses choix techniques et de ses pratiques pour en vérifier la pertinence au regard de ses objectifs, leur conformité au regard de sa vision de l'agriculture, leur efficacité au regard de ses engagements.
- Maintenir la cohérence d'ensemble de son système, tout en garantissant le niveau de performances attendues et en préservant la capacité de résilience de son exploitation



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION




**CAPACITÉ 2 : PILOTER LE SYSTÈME DE PRODUCTION**


**C21- Réguler l'activité au regard de la stratégie, des opportunités, des évènements**

**C22- Gérer le travail**

- Organiser son travail – ou celui du collectif de travail sur l'exploitation à moyen ou plus long terme (mobilisation de la main d'œuvre, gestion des pointes de travail, estimation globale du besoin de main d'œuvre)
- Mettre en place des conditions de travail satisfaisantes et répondant aux obligations réglementaires
- ... mais aussi gérer les relations humaines au sein du collectif de travail, ainsi que le développement professionnel des personnes.



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION





**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**

- Combiner les ressources que sont les principes, les raisonnements, les techniques et pratiques agronomiques et zootechniques, en lien avec le fonctionnement des agroécosystèmes... pour que l'ensemble fasse système (et pas seulement juxtaposition d'ateliers)
- Réaliser le travail au quotidien, les opérations propres à chaque production.






**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**

- Combiner les activités de la façon la plus cohérente possible en prenant en compte le potentiel de production de l'agroécosystème et en minimisant les impacts négatifs sur celui-ci.
- Utiliser des outils de diagnostic permettant d'évaluer les différents niveaux de performance des exploitations (économique, sociale, technique, consommation de ressources naturelles, niveaux d'intrants, IFT, etc.).

**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**

- Cette capacité nécessite l'acquisition des savoir-faire techniques et pratiques relatifs à l'ensemble des opérations,
- Elle traduit le développement des raisonnements qui permettent de mettre en œuvre ces opérations techniques.
- Ces savoirs et ces raisonnements sont liés aux spécialités choisies comme support(s) pédagogique(s)

AGRO SUP DIJON

**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**

- Mesurer les performances économiques et technico-économiques de l'entreprise, raisonner l'activité et son évolution, prendre les décisions concernant la conduite, les investissements, les changements de tous ordres...
- Le travail « de bureau » comme dimension essentielle du métier d'agriculteur et facteur de la pérennité de l'entreprise, au même titre que la production
- Même entouré d'experts l'agriculteur reste responsable de la fiabilité de ses données et des décisions qu'il prend

AGRO SUP DIJON





MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

**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**

- Valoriser au sens de rapporter de la valeur ajoutée sur l'exploitation
- Faire la part 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).




MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

**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**

- Préparer la mise en marché des produits en fonction de la capacité de production, des circuits de distribution accessibles et des marges commerciales attendues.
- Parler des produits pour les valoriser, en situation de vente ou de participation à des événements promotionnels, mais également au travers de la réalisation de documents pour les faire connaître aux éventuels clients.



## 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

- Négocier, pour défendre ses intérêts propres (achats, ventes, embauche de salarié...) ou des intérêts collectifs (adhésion à des signes de qualité ou d'origine, défense d'un territoire...),
- Définir les enjeux de la négociation pour soi, et pour les autres (partenaires et concurrents ou adversaires),
- Identifier les marges de manœuvre possibles de part et d'autre.
- Cela demande aussi des qualités d'expression et d'argumentation




MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

# ATELIER Evaluation

## Quelles perspectives pour l'évaluation

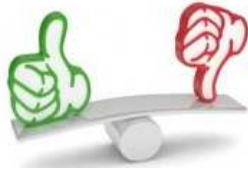
*Session institutionnelle de lancement du BP REA  
10-12 octobre 2017 TOULOUSE*



MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION

# Présentation en atelier


## EVALUATION DU BP REA



*Session institutionnelle de lancement du BP REA  
10-12 Octobre 2017 - Toulouse*



70



MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION

## Une évaluation qui s'appuie sur des fondements


### La didactique professionnelle

(Mayen, Pastré, Savoyant)

Elle s'intéresse à la formation et au développement professionnel à partir du travail

**3 notions clés**

- **La notion de situation:**  
La situation c'est le **contexte et l'activité** qui s'y déroule.  
Certaines situations sont plus significatives de la compétence que d'autres
- **La notion d'activité:**  
L'activité c'est le **résultat** de l'action mais aussi le **raisonnement** qui a permis de l'obtenir dans une situation singulière
- **La notion de raisonnement:**  
Le raisonnement traduit **la manière particulière** dont on s'y est pris pour réaliser l'action et obtenir un résultat



71

**L'évaluation en situation professionnelle**  
 NS DGER/SDPFE/2016 -31 du 15/01/2016 et NS DGER/SDPFE/2017-513 du 12/06/2017

Obligatoire pour les UC 2,3,4,5 et les UCARE


Elle vise à déterminer si le candidat a développé un potentiel suffisant pour agir dans les situations significatives de l'activité du REA,

C'est-à-dire **s'il a développé les capacités visées par le référentiel**


L'évaluation est intimement liée à l'activité et aux situations et donc aux contextes de l'activité d'un REA

*« Former et évaluer en mobilisant une approche par le travail évite la décomposition en « tâches isolées » et préserve le caractère intégratif de l'action » (NS 15/01/2016)*

**Les capacités s'évaluent dans des situations où la compétence s'exprime**



MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION




72

**La notion de Situation Professionnelle Significative**


- *« Elles représentent les situations clés qui, si elles sont maîtrisées par les titulaires de l'emploi visé par le diplôme, suffisent à rendre compte de l'ensemble des compétences mobilisées dans le travail » (NS 15/01/2016)*
- *« Elles sont une aide à la formulation de situations d'évaluation » (NS 15/01/2016)*


*Pour cela, elles doivent être analysées dans des contextes locaux*

- Les SPS, regroupées en champs de compétences, se trouvent dans le référentiel professionnel. Chaque champ fait l'objet d'une fiche descriptive (cf. recueil de fiches compétences)



MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION



  
MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION

## Construire le dispositif d'évaluation:

**« Construire le dispositif d'évaluation correspond à définir des situations d'évaluation propices à l'expression des capacités du candidat » (NS 15/01/2016)**

### Constituer des références locales pour évaluer et former ,


en complément et en lien avec le référentiel de diplôme, consiste à :


- **Identifier**, auprès des professionnels, **des situations** locales significatives de l'activité du REA
- **Repérer les éléments** caractéristiques du raisonnement (ressources, conditions agissantes) au sein de contextes spécifiques

Pour comprendre les raisonnements qui se tiennent localement dans l'exercice de l'activité d'un REA

Pour contextualiser les SPS

Pour déterminer les situations d'évaluation puis de formation

  
74

  
MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION

## Construire le dispositif d'évaluation:

### Déterminer et construire les situations d'évaluation en équipe


Les situations d'évaluation sont des constructions qui articulent les différents éléments du référentiel (FDA, SPS, RC, ...) à partir des situations professionnelles identifiées localement.

**« Elles doivent être envisagées comme des supports au service de la ou des capacités du candidat » (NS 15/01/2016)**


**Elles se construisent par une approche interactive et itérative entre SPS et situations locales analysées et Capacités**

L'équipe doit y voir la **possibilité de mobiliser les ressources** indispensables à l'exercice de l'activité du REA

**« Dans l'évaluation, la mobilisation, par le candidat de ses ressources de façon pertinente en situation devient centrale » (NS 15/01/2016)**

  
75

**Construire le dispositif d'évaluation:**  
**Construire des épreuves en équipe**

  
 République Française  
 MINISTÈRE  
 DE L'AGRICULTURE  
 ET DE  
 L'ALIMENTATION

L'épreuve place le candidat en situation d'action  
Elle lui permet de **faire la preuve de la (des) capacité(s)** visée(s).

Une situation d'évaluation comporte 1 ou plusieurs épreuves


Une même épreuve vise l'évaluation d'une ou de plusieurs capacités intermédiaires relatives à la même UC ou des UC différentes

Elle comprend

- **Une fiche de présentation**
- **Un énoncé** de ce que le candidat doit réaliser et des conditions de réalisation : **le sujet**
- **Une grille d'évaluation** de l'épreuve comprenant **critères et indicateurs**


cf. annexe 4 de la NS DGER-SDPFE-2016-31 du 15 janvier 2016

*« ...elle doit permettre à l'intéressé d'explicitier les raisonnements conduits et les choix opérés au travers d'un temps d'explicitation de retour de l'intéressé sur les actions conduites (oral ou écrit) » (NS 15/01/2016)*

  
 76

**Construire le dispositif d'évaluation:**

**Le sujet**

  
 République Française  
 MINISTÈRE  
 DE L'AGRICULTURE  
 ET DE  
 L'ALIMENTATION

Il est **rédigé et décrit le contexte et les actions** à réaliser par le candidat


Il fixe

- Ce que le candidat aura à réaliser pour faire la preuve de sa capacité (ce qui est attendu, ce qui est à produire)
- Les conditions de cette réalisation (critères et indicateurs)

**La grille d'évaluation de l'épreuve**

Elle comprend :

- **Les capacités intermédiaires** de l' (des) UC concernée(es)
- **Les critères et les indicateurs** d'évaluation pour chaque CI
- **Un commentaire** par critère et par capacité qui traduit le jugement de l'évaluateur

  
 77

## Construire le dispositif d'évaluation

### Les critères et les indicateurs

  
 MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

Les critères **permettent de se prononcer** sur la capacité intermédiaire visée par l'épreuve

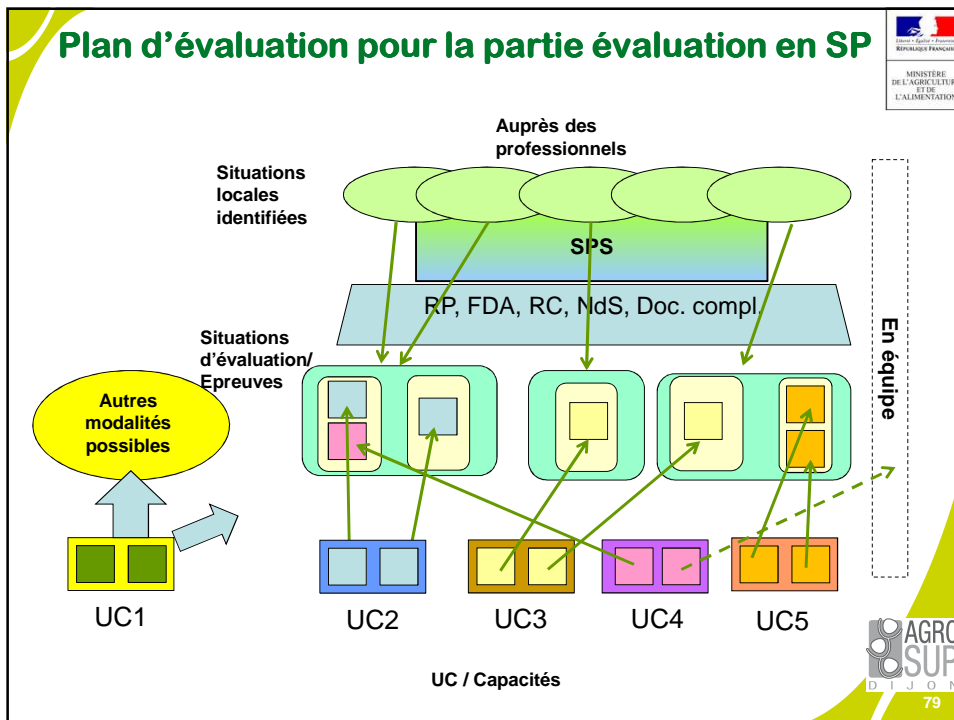
Le critère c'est ce que l'on doit regarder dans l'activité du candidat pour porter un jugement évaluatif.  
Il est précisé par des indicateurs


**Les critères sont prescrits nationalement.** Ils s'imposent pour chacune des capacités intermédiaires. Ils sont au nombre de 2 par capacité intermédiaire (cf. NS du BPREA)

**Les indicateurs sont déterminés par l'équipe** pour chacun des critères, en fonction de la situation d'évaluation support. Ils sont également en nombre réduit (cf. exemples proposés dans la NS du BPREA)

Les commentaires de l'évaluateur (critères et CI) s'appuient sur **les éléments clés (les indices)** qu'il a repérés dans la prestation du candidat et qui permettent de porter un **jugement évaluatif**

  
 78





MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION

## L'agrément et la validation

### L'agrément

Sujets et grilles sont proposées au jury préalablement à leur mise en œuvre  
Les épreuves relatives à une même UC sont présentées ensemble au jury


### La validation

**L'équipe propose au jury la validation de l'UC** (et non des capacités intermédiaires) à travers un commentaire d'équipe. (avis circonstancié)  
Le jury peut consulter le résultat des épreuves


Le jury **statue sur la Capacité Globale de l'UC**, à partir du « **document récapitulatif** », (grille d'évaluation de l'UC)  
(cf. annexe 5 de la NS DGER-SDPFE-2016-31 du 15 janvier 2016).

Le jury **délibère pour chacune des UC et non pour le diplôme**

Le diplôme est obtenu lorsque l'ensemble des UC sont acquises




80



MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION

## A ne pas oublier

- Toutes les capacités intermédiaires (CI) doivent être balayées par le dispositif d'évaluation
- Une CI n'est évaluée qu'une seule fois
- Nb épreuve = 1,5 fois le nb d'UC maximum – Soit 11 en REA
- Une situation support d'évaluation = 3 épreuves maximum
- Une épreuve ne peut viser les CI que de 3 UC maximum
- Une UC est évaluée à travers de 3 épreuves maximum (2 dans le cas du BPREA car seulement 2 CI/CG)
- Les UCARE sont évaluées à partir d'une situation spécifique
- Situations et épreuves doivent permettre la capitalisation des UC et l'individualisation des parcours
- L'appréciation du tuteur (MS ou MA), au regard de l'annexe de la convention de stage ou du contrat pédagogique de l'apprenti est recueillie. Néanmoins, le formateur est le seul responsable de l'évaluation





## Ce que vise l'évaluation de chacune des capacités du REA (NS du 12/06/2016)



- La ou les situation(s) d'évaluation doit (doivent) permettre d'apprécier :
- C1: si le candidat est en mesure de faire des choix, prendre des décisions, se projeter en tant que professionnel en prenant en compte les particularités du travail avec le vivant et le contexte socioprofessionnel.
- C2: si le candidat est en mesure d'adapter le système de production suite à un changement et de déterminer les besoins en main d'œuvre nécessaires.
- C3: si le candidat est en mesure de construire un ou des itinéraires techniques de production(s) et de réaliser les opérations correspondantes.
- C4: si le candidat est en mesure d'une part, de réaliser une analyse de la « santé » économique et financière de son entreprise, à l'aide d'indicateurs de référence, et, d'autre part de mettre en lien ses choix juridiques et fiscaux pour l'entreprise avec ses objectifs.
- C5 : si le candidat est en mesure de concevoir une stratégie pour mettre en marché un produit ou un service de l'exploitation et de réaliser une négociation, commerciale ou non.



## Des contextes clés pour le développement et l'évaluation des capacités



- Les compétences du REA s'expriment principalement dans trois contextes clés, auxquels il est intéressant de se référer en formation (développement des capacités) et pour l'évaluation (cf. doc complémentaire)

**Un contexte de création**  
Conception, élaboration de systèmes complexes



**La démarche d'installation**

**Un contexte d'adaptation**  
Réaction, modification de l'existant



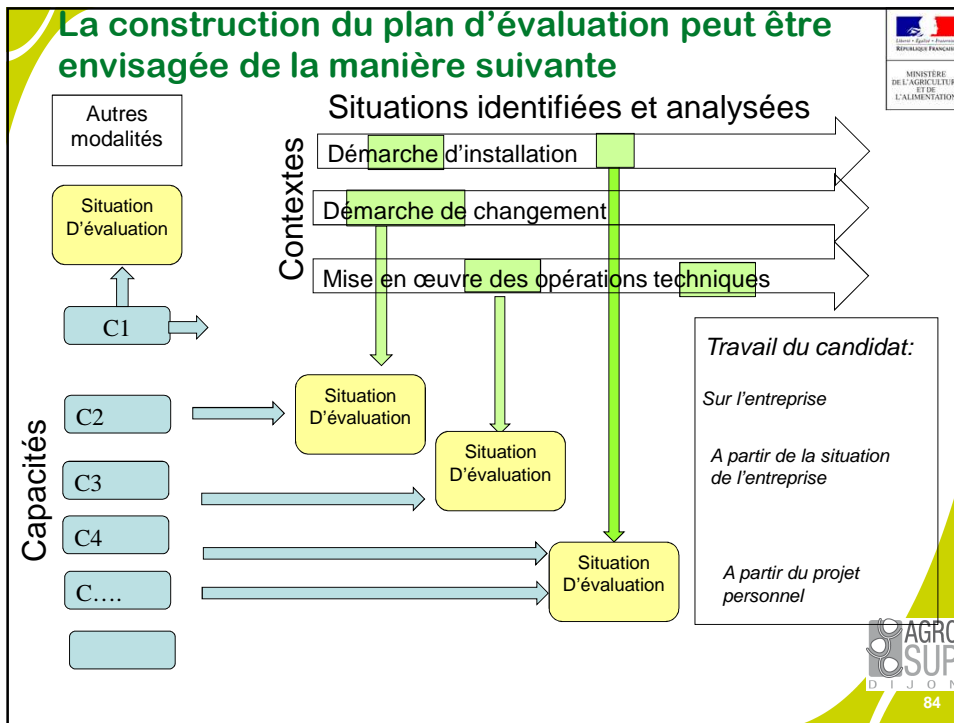
**La démarche de changement**

**Un contexte de réalisation**  
Mise en œuvre d'opérations techniques



**La conduite des opérations techniques**





## ATELIER Evaluation Annexes

**Logos:** République Française, Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, AGRO SUP DIJON

## Exemples de critères et indicateurs (NS du 12/06/2017)



C2 : Piloter le système de production		
Capacités à évaluer	CRITERES qui s'imposent <i>(ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation pour évaluer la capacité à certifier)</i>	Exemples de classes d'indicateurs <i>(des indicateurs plus précis seront construits localement en fonction du contexte et proposés au jury par le centre de formation)</i>
C21- Réguler l'activité au regard de la stratégie, des opportunités, des événements	<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> </ul>	Prise en compte des caractéristiques de l'entreprise dans son contexte. Identification de toutes les répercussions du changement sur l'ensemble des composantes du système (travail, itinéraires techniques, pratiques, commercialisation, ...). Prise en compte des impacts du changement sur l'agroécosystème.
	<ul style="list-style-type: none"> <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>	Comparaison de scénarios possibles. Respect ou amélioration des performances agro-écologiques du système.
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> </ul>	Identification des besoins en main d'œuvre. Distribution-répartition du travail. Prise en compte des compétences. Elaboration d'un calendrier des travaux.
	<ul style="list-style-type: none"> <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>	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.



## Plan d'évaluation: Annexes NS 15/01/2016




Annexe 1 : Présentation synthétique du dispositif d'évaluation du diplôme .....

Capacité / UC	Capacités visées Intitulés complets des capacités intermédiaires de IUC	Épreuves Nombre, nature, intitulé	Modalités d'évaluation retenues au regard des prescriptions du référentiel de certification	Épreuves spécifiques ou transversales
UC ...				
UC ...				
UC ...				
UC ...				
UC...				
UCARE ...				

Nota - Ce document permet d'avoir une vision synthétique du dispositif d'évaluation mis en œuvre en application du cadre défini par le référentiel de certification. Il vise à donner des informations sur chaque épreuve prévue dans le dispositif.





MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION

## Plan d'évaluation: Annexes NS 15/01/2016


Annexe 2 : Présentation des situations professionnelles supports d'évaluation


Présentation de la démarche globale :

Situations de travail locales analysées et lien avec les situations professionnelles supports d'évaluation :

Intitulés des situations professionnelles supports d'évaluation	Champ(s) de compétences du référentiel professionnel et/ou SPS concernées	Modalités concrètes de mobilisation de la situation support d'évaluation	Épreuves et capacités concernées
S 1 : ...			
S 2 : ...			
S ...			
S ...			
S UCARE ...			

Nota – Le tableau présente de manière synthétique les situations professionnelles supports d'évaluation mobilisées et les capacités concernées. Lorsque le référentiel du diplôme le prévoit (cas du CAP agricole), la démarche ci-dessus sera étendue à la présentation des situations sociales supports d'évaluation.






MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION


## Plan d'évaluation: Annexes NS 15/01/2016

Annexe 3 : Tableau récapitulatif : capacités/situations d'évaluation/épreuves

Situation d'évaluation							UCARE 1 situation d'évaluation dédiée	Total épreuves
N° épreuve								
Date prévisionnelle								
Modalités d'évaluation								
UC / capacités visées	Capacités intermédiaires							
Nombre d'UC concernées par l'épreuve								Nombre d'épreuves < ou = nombre d'UC x 1,5

Nota – Ce tableau permet d'avoir une vue globale et précise du dispositif d'évaluation pour un diplôme donné : situations d'évaluation et épreuves d'une part, UC et capacités intermédiaires visées d'autre part. Ce tableau peut être adapté pour servir de bilan individuel pour tous les diplômes en UC.





MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION


## Grille d'évaluation de l'épreuve Annexes NS 15/01/2016


Annexe 4 : Grille d'évaluation de l'épreuve par candidat  
(Rappel : 1 grille pour chaque partie d'UC)

Épreuve concernée : N° épreuve : \_\_\_\_\_  
 Intitulé de la situation support : \_\_\_\_\_  
 UC concernée(s) : \_\_\_\_\_  
 Capacité(s) intermédiaire(s) évaluée(s) : \_\_\_\_\_

Modalités :

Capacités intermédiaires	Critères <sup>1</sup>	Indicateurs <sup>2</sup>	Appréciation (résultats au regard des critères) <i>Éléments qui permettent, à partir des indicateurs définis, de dire que le critère est rempli ou non</i>	Appréciation globale relative à la capacité intermédiaire <sup>3</sup> <i>Argumentation relative à l'atteinte de la capacité au vu de l'appréciation de l'ensemble des critères</i>






MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION


## Récapitulatif par UC NS 15/01/2016

Annexe 5 : Tableau récapitulatif par candidat et par UC

Capacité globale de l'UC	Capacité intermédiaire	N° épreuve	Rappel des critères d'évaluation	Appréciation globale relative à la capacité intermédiaire	Proposition argumentée sur la validation de la capacité globale <small>L'équipe indique sa proposition (validation ou non validation de l'UC) et explicite sur quoi se fonde cette proposition</small>	Avis du jury Date
UC ...			Cf. annexe 4	Cf. annexe 4		
UC ...						

*Nota – Ce tableau permet à l'équipe de récapituler les principaux éléments qui lui permettent de proposer la validation des UC au jury.*






LIBERTÉ • ÉGALITÉ • FRATERNITÉ  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION

# ATELIER Formation

## Quelles conséquences pour la formation



*Session institutionnelle de lancement du BP REA  
10-12 octobre 2017 TOULOUSE*





LIBERTÉ • ÉGALITÉ • FRATERNITÉ  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE


MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION

### Objectifs de l'atelier


- Permettre de prendre conscience que l'évolution du référentiel de certification et donc l'évaluation de capacités ont des conséquences sur la formation. Identifier les premières conséquences en termes d'organisation de la formation et en termes de pratiques pédagogiques



**Atelier , Conséquences sur la formation**  
Fiche récapitulative

  
 MINISTÈRE  
 DE L'AGRICULTURE  
 ET DE  
 L'ALIMENTATION

<p>Qu'est-ce que l'on faisait avant et qui ne semble plus trop adapté au nouveau BPREA et pourquoi ?</p>	<p>Qu'est ce que l'on faisait avant et qui reste bien dans l'esprit de la rénovation et pourquoi ?</p>
<p>Qu'est ce que l'on ne faisait pas avant et qu'il va falloir mettre en place et pourquoi ?</p>	<p>Quelles sont nos idées nouvelles que l'on a envie de tester ?</p>



  
 MINISTÈRE  
 DE L'AGRICULTURE  
 ET DE  
 L'ALIMENTATION



**LES UCARE**  
DÉFINITION, CONSTRUCTION, ÉCRITURE DE CAPACITÉS ...

*Session institutionnelle de lancement du BP REA*  
*Octobre 2017 Toulouse*

  
 95

96

## Caractéristiques des UCARE

- Partie d'un diplôme en unités capitalisables
- Ingénierie à l'initiative des centres, dans un cadre fixé par les textes réglementaires (NS UC, NS habilitation) et les prescriptions spécifiques (référentiels, NS spécifiques, documents complémentaires)
- présentées dans les dossiers d'habilitation et 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.
- au MAA, chaque UC 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)

SIL BP REA - Toulouse  
octobre 2017



SIL BP REA - Toulouse octobre 2017

97

## Démarche pour construire une UCARE

### Détermination de la thématique

Thématique en lien avec le contexte socio-professionnel local – développement de capacités spécifiques qui ne figurent pas dans le référentiel national (2 cas possibles d'UCARE en REA : UCARE type 1 ou UCARE type 2)

Choix basé sur des analyses existantes et des rencontres avec acteurs socio-professionnels, validé en interne et auprès d'experts (professionnels, orientation/insertion, collectivités...). Opportunité à justifier et démarche à expliquer en vue de l'habilitation

### Ingénierie

Investigations de terrain qui comportent 2 volets : l'identification des situations professionnelles significatives et l'analyse du travail proprement dite de ces situations (pour la fiche compétence)

Moyens à mobiliser : entretiens avec des professionnels qui exercent l'activité visée par l'UCARE (dont entretiens basés sur des techniques d'explicitation)

SIL BP REA - octobre 2017 - ASD-EDUTER





98

## Démarche pour construire une UCARE

### Élaboration du « référentiel » professionnel de l'UCARE : liste des tâches, fiche de descripteurs de compétences

Liste de tâches : complément à FDA du RP, pas de redondance avec elle (même règles de rédaction : verbe actif au présent)

Élaboration de la fiche de descripteurs de compétences (cf. fichier définition rubriques)

### 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, elle rend compte du potentiel à réaliser des activités professionnelles. Elle est donc rédigée à l'aide d'un verbe qui décrit l'action (et d'un complément). Sa rédaction doit pouvoir répondre à la question : « qu'est-ce que peut faire la personne à qui on a délivré la capacité ? ». Les capacités s'adosent sur les situations significatives identifiées.

SIL BP REA - Toulouse octobre 2017



99

## Démarche pour construire une UCARE

### Conception de l'évaluation

La situation d'évaluation est construite à partir des situations professionnelles analysées (évaluation en SP).

Les **critères** d'évaluation doivent permettre de fonder le jugement évaluatif. Ils doivent être peu nombreux (2 critères par capacité) et répondre à la question « qu'est-ce que je vais regarder dans l'activité du candidat en situation d'évaluation pour dire que la capacité est atteinte »

Des **exemples d'indicateurs** permettent de préciser les critères

SIL BP REA - Toulouse octobre 2017



## Cadrage des UCARE dans le BP REA

- Les références : référentiel diplôme et NS REA
- 2 UCARE (UCARE 1 et UCARE 2) sur les 7 UC du BP
- Des capacités professionnelles supplémentaires, relatives à un savoir-faire particulier, permettant l'adaptation régionale ou l'adaptation à l'emploi. Chaque UCARE comporte 2 capacités intermédiaires, qui sont constitutives de la capacité globale et indépendantes l'une de l'autre.

## Cadrage des UCARE dans le BP REA

L'UCARE 1 (capacité 6) concerne obligatoirement une activité de **transformation** ou de **services** ou de **production** 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

**Dans tous les cas, les UCARE sont destinées à l'acquisition de capacités professionnelles et l'évaluation est en situation professionnelle**

102

## Cadrage des UCARE dans le BP REA

- Les UCARE production : ni des REA ni des C3 « modèles réduits », elles visent la maîtrise de techniques ou de savoir-faire particuliers, pas de redondance avec la C3
- Cas particulier d'une UCARE « agroéquipement »
- Veiller à l'équilibre global de la certification

SIL BP REA - Toulouse octobre 2017



103

## Ce qui change entre 2007 et maintenant

UCARE du BP REA 2007	UCARE du BP REA 2017
<b>Une rédaction dans une logique d'objectifs pédagogiques, en lien direct avec la formation</b>	Une rédaction des capacités en lien direct avec les situations professionnelles
<b>La maîtrise globale est souvent appréciée par la mobilisation des connaissances et par la réalisation d'activités pas forcément professionnelles (ex. Présenter, Identifier, Raisonner, Analyser, Définir...)</b>	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 qu'un professionnel met en œuvre.
<b>Un objectif terminal</b>	Une capacité globale
<b>Un (ou 2) objectif(s) intermédiaire(s) relatif(s) au raisonnement et à la réalisation</b> <b>Un objectif de régulation</b>	2 capacités intermédiaires, calées sur champ(s) de compétences/SPS identifiées localement
<b>Tous les objectifs sont évalués, définition par les formateurs des points sur lesquels peut porter l'évaluation et des attendus</b>	Chaque capacité intermédiaire est évaluée, les critères (2) et indicateurs sont déterminés par les formateurs

SIL BP REA - Toulouse octobre 2017



104

## UCARE : quelques points de vigilance

- Question à se poser pour chaque UCARE : quelle est la capacité professionnelle développée ? Qu'est-ce-qu'une personne ayant validé cette UCARE sera en mesure de **faire** ?
- Partir des situations identifiées (SPS, champs) pour élaborer les capacités intermédiaires
- Toujours se poser la question de la redondance avec le référentiel national

SIL BP REA - Toulouse  
octobre 2017





MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION


# ATELIER UCARE

## Quelle nouvelle carte d'UCARE ?




*Session institutionnelle de lancement du BP REA  
10-12 octobre 2017 TOULOUSE*



  
 République Française  
 MINISTÈRE  
 DE L'AGRICULTURE  
 ET DE  
 L'ALIMENTATION

## Objectif de l'atelier : s'outiller pour engager un travail de redéfinition de la carte des UCARE dans son centre

- **Temps 1 de l'atelier : sur la carte des UCARE d'une région**  
 Le groupe prend connaissance individuellement du document rapportant la liste des UCARE d'une région donnée (liste et fiches « situations d'évaluation »)  
 Les animateurs animent un échange autour de la question : *Que deviendraient ces UCARE dans le nouveau BP REA ?*
- **Temps 2 de l'atelier :**  
 En petits groupes constitués de 2 ou 3 binômes, ou par binômes (au choix des animateurs) à partir de leur carte actuelle des UCARE et des supports envisagés pour la C3, réflexion autour des questions :
  - - quelles sont les UCARE dont la thématique paraît « pertinente » dans le nouveau REA ?
  - - quelles sont celles dont la thématique ne paraît pas pertinente et pourquoi ?
  - - quelles sont celles dont on ne peut pas trancher à la seule lecture de l'objectif terminal actuel ?



Et pour conclure ....

  
 République Française  
 MINISTÈRE  
 DE L'AGRICULTURE  
 ET DE  
 L'ALIMENTATION

# Agroécologie et logique capacitaire ...



## ... POUR DONNER DU SENS AUX APPRENTISSAGES

  
 107

SIL BP REA - **Agroécologie**

- Les connaissances en jeu sont multidisciplinaires : écologie et agronomie + sciences sociales...
- Le statut des savoirs change : académiques, empiriques, expérientiels, stabilisés ou non...
- Les approches sont systémiques : approche globale, analyse stratégique, l'environnement n'est pas extérieur aux situations, il en fait partie intégrante
- Faire le deuil de l'exhaustivité
- En agroécologie rien n'est donné, il faut d'abord construire chaque problème dans son contexte avant de trouver une solution adaptée
- L'approche agroécologique oblige à « penser plus », à abandonner des habitudes pour en créer de nouvelles, imaginer, comprendre, tester, adapter ... bref raisonner
- On ne peut pas obtenir de résultats tout seul (verrous socio-techniques, échelles d'impact)

**Logique capacitaire**

- Les connaissances sont multidisciplinaires, elles ne sont pas indépendantes des situations.
- Elles se construisent et s'évaluent en situation ou à partir de situations
- Les savoirs sont mobilisés en situation et dans l'activité (buts, contexte, action, règles d'action, régulation)
- Des savoirs à mobiliser, des concepts clés pour construire des repères et redonner du sens aux connaissances
- On évalue les capacités (potentiel d'action) – et non des savoirs
- Les situations d'évaluation et les situation de formation sont aussi à problématiser
- Les capacités niveau IV portent principalement sur des raisonnements:
  - \*orientation / diagnostic
  - \*action=raisonnement,
  - \*régulation, adaptation
- Travail d'équipe autour du référentiel et des analyses du travail

AGRO SUP  
D I J O N  
108


  
 MINISTÈRE  
 DE L'AGRICULTURE  
 ET DE  
 L'ALIMENTATION

Tous les documents utiles à la mise en œuvre du BP REA sont sur le site [chlorofil.fr](http://www.chlorofil.fr)

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



AGRO SUP  
D I J O N  
109