



# Brevet Professionnel Responsable d'Entreprise Agricole

Session Institutionnelle de Lancement  
Rennes les 20, 21, 22 Mars 2018

INSTITUT NATIONAL SUPÉRIEUR DES SCIENCES AGRONOMIQUES, DE L'ALIMENTATION ET DE L'ENVIRONNEMENT

MEMBRE DE



## Mardi 20 Mars PM

14H	Présentation du programme, Aspects logistiques	Plénière
14H15	Objectifs d'une Session Institutionnelle de Lancement Possibilités d'appui	Plénière
	Recueil des questions des participants	Plénière
14H30	Présentation des fondamentaux du nouveau BP REA L'approche capacitaire L'approche agroécologique	Plénière
	Les documents et outils de référence	Plénière
15H	Présentation du référentiel professionnel	Plénière
15H30	Présentation du référentiel de certification Les grandes caractéristiques de l'évaluation	Plénière
16H	Atelier: Place de l'agroécologie dans le BP REA	Plénière

# Programme de la session



## Mercredi 21 Mars AM

8H 30	Atelier: Découverte et appropriation du référentiel	Groupes
11H	Atelier: Evolution de la carte des UCARE dans les centres	Groupes
12H30	Atelier: Perspectives pour l'évaluation	

## Mercredi 21 Mars PM

15H00	Atelier: Perspectives pour l'évaluation (suite)	Groupes
-------	---	---------

## Jeudi 22 Mars AM

8H 30	Atelier: Conséquences sur la formation	Groupes
10H30	Atelier: Mise en perspective de l'agroécologie dans le dispositif	Groupes
11H30	Bilan des questionnements et clôture	Plénière

**Répartition des groupes** : Listes dans vos pochettes

**Plénières** : amphithéâtre Camille Moule

## **Salles travaux de groupe:**

Groupe 1: « Salle 1ère Année »

Groupe 2: « Salle 2<sup>ème</sup> Année »

(Face à l'amphithéâtre, voir plan pochettes)

## **Horaires:**

**Début des travaux:** 8H30

**Fin des travaux :** **Mardi 20** 18H00 **et Mercredi 21** 17H30, **Jeudi 22** 12H

**Repas du midi Mercredi:** 13H30

**Elle vise le « quoi » plus que le « comment »**

- Une session institutionnelle vise à présenter les caractéristiques d'un diplôme, ses fondements et les grandes lignes des éléments nécessaires à la mise en œuvre de la formation et de l'évaluation
- Elle donne un aperçu du travail d'ingénierie et de la formation à mettre en œuvre mais doit être complétée par d'autres formations

## Des formations nationales (PNF) consultables sur le site « FORMCO »

Pour 2018



<http://formco.agriculture.gouv.fr>

Intitulé de la formation	Nb de jours	Lieu	Dates	Code FORMCO
Mise en œuvre du BPREA (dispositif de formation)	6	AgroSup Dijon	10, 11 et 12 Avril 5, 6 et 7 Juin	522495
Agrément à la conduite du dispositif d'évaluation UC	6	AgroSup Dijon	27, 28 et 29 Mars 16, 17 et 18 Mai	522440
Actualisation de l'agrément UC (Agrément avant 2012)	4	AgroSup Dijon	6 et 7 Mars 4 et 5 Avril	522467
Elaborer une UCARE	En cours de mise en place			522521
Entretien d'évaluation Niveau 4	En cours de mise en place			522522
UC: Conduire ou participer à un Jury UC	2	AgroSup Dijon	4 et 5 Avril	522442
UC: Conduire le changement (rénovation), impact sur le pilotage pédagogique des CFA et des CFPPA (direction)	4	AgroSup Dijon	20 et 21 Juin 10 et 11 Octobre	522444

# Formations complémentaires



## Des formations nationales (PNF) consultables sur le site « FORMCO »



<http://formco.agriculture.gouv.fr>

Pour 2018

Intitulé de la formation	Nb de jours	Lieu	Dates	Code FORMCO
Modularisation	2,5	A définir	23 et 24 Mai 4 juin	522494
Multimodalité : Formation en situation professionnelle	2,5	A définir	17 Septembre 18 et 19 Octobre	522507
La fonction d'accompagnement	2,5	AgroSup Dijon	14 Mai 21 et 22 Juin	522508
Pédagogie de l'alternance		En cours de mise en place		
Animer une réunion de Maîtres d'apprentissage		En cours de mise en place		

## Des formations et une animation au niveau régional

Avec l'appui d'AgroSup Dijon-Eduter, **chaque DRAAF/SRFD met en place une animation et des formations** afin d'accompagner régionalement la mise en œuvre du BPREA

AgroSup Dijon- Eduter anime le réseau de ces « **Correspondants régionaux UC**», en charge de cette animation

Contact: Correspondant régional ou Chargé de FPCA de votre région  
(coordonnées: document pochette)

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

Utilisation des Post-it

Ces questions seront utilisées au moment du bilan

# Le nouveau BPREA: Les points fondamentaux du changement

- L'approche capacitaire
- L'approche agroécologique



## Les capacités au cœur de la rénovation du BP REA

**Pourquoi les CAPACITES sont-elles importantes dans la rénovation du diplôme?**



**Note :**

*L'approche capacitaire représente une évolution importante dans la façon d'envisager la formation. On ne demande plus seulement aux enseignants/formateurs de transmettre des savoirs puis d'évaluer leur restitution. C'est l'ensemble de la formation, alternance comprise, qui contribue au développement des capacités, les savoirs constituent des outils pour agir en situation.*

## Une CAPACITE, c'est quoi ?

« Une capacité exprime le potentiel d'un individu en termes de combinatoire de connaissances, savoir-faire et comportements. La mise en œuvre de cet ensemble de dispositions et d'acquis se traduit par des résultats observables ».

*C'est la définition de la commission nationale de la certification professionnelles (CNCP).*

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

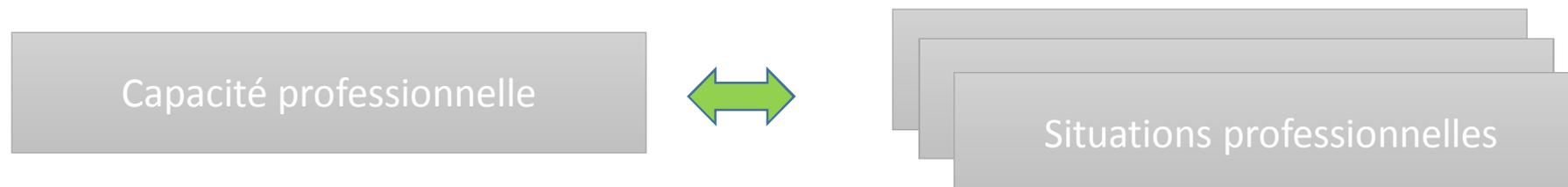
### Note :

*On estime qu'un individu a développé une capacité, quand il a le pouvoir d'agir, qu'il peut se « débrouiller » dans les situations professionnelles ou sociales correspondant à cette capacité.*

*Quelle différence avec une compétence ?*

*Au ministère en charge de l'agriculture, on considère que la capacité est un précurseur de la compétence. Les compétences sont du côté des professionnels confirmés. Lorsqu'un référentiel de diplôme est créé ou renouvelé, on s'intéresse aux emplois et au travail de professionnels confirmés, les compétences sont analysées et donnent lieu à la production de fiches de compétences. Un nouveau diplômé n'est pas encore un professionnel compétent, il est débutant (comme un nouveau titulaire du permis de conduire, qui sait déjà conduire mais qui est encore peu expérimenté), c'est pourquoi le vocable de « capacité » a été préféré. L'Education Nationale a fait un choix différent et utilise le terme compétence pour désigner ce qu'on appelle capacité au ministère en charge de l'agriculture.*

## A quoi correspond une CAPACITE dans un référentiel de certification?



**Certifier une capacité ce n'est pas certifier une ou plusieurs disciplines** . Les disciplines sont intéressantes que parce qu'elles contribuent au développement de capacités. Les capacités renvoient à la vie sociale ou professionnelle.

Chaque capacité professionnelle correspond à un ensemble de situations professionnelles, en relation avec un champ de compétences du référentiel professionnel (parfois plusieurs).

Maîtriser une capacité, cela veut dire être prêt à agir dans les situations correspondantes.

## En quoi une CAPACITE est-elle différente d'un objectif de formation ?



Ce n'est pas parce qu'un intitulé contient « être capable de » qu'il s'agit d'une capacité.

### Note :

*En quoi une CAPACITE est-elle différente d'un objectif de formation ou d'évaluation ?*

*La différence est parfois difficile à percevoir, en particulier parce que les objectifs de formation ou d'évaluation, parfois également appelés objectifs pédagogiques, ont longtemps été formulés avec des « être capable de ... » et que parfois leur formulation est très proche de celle d'une capacité.*

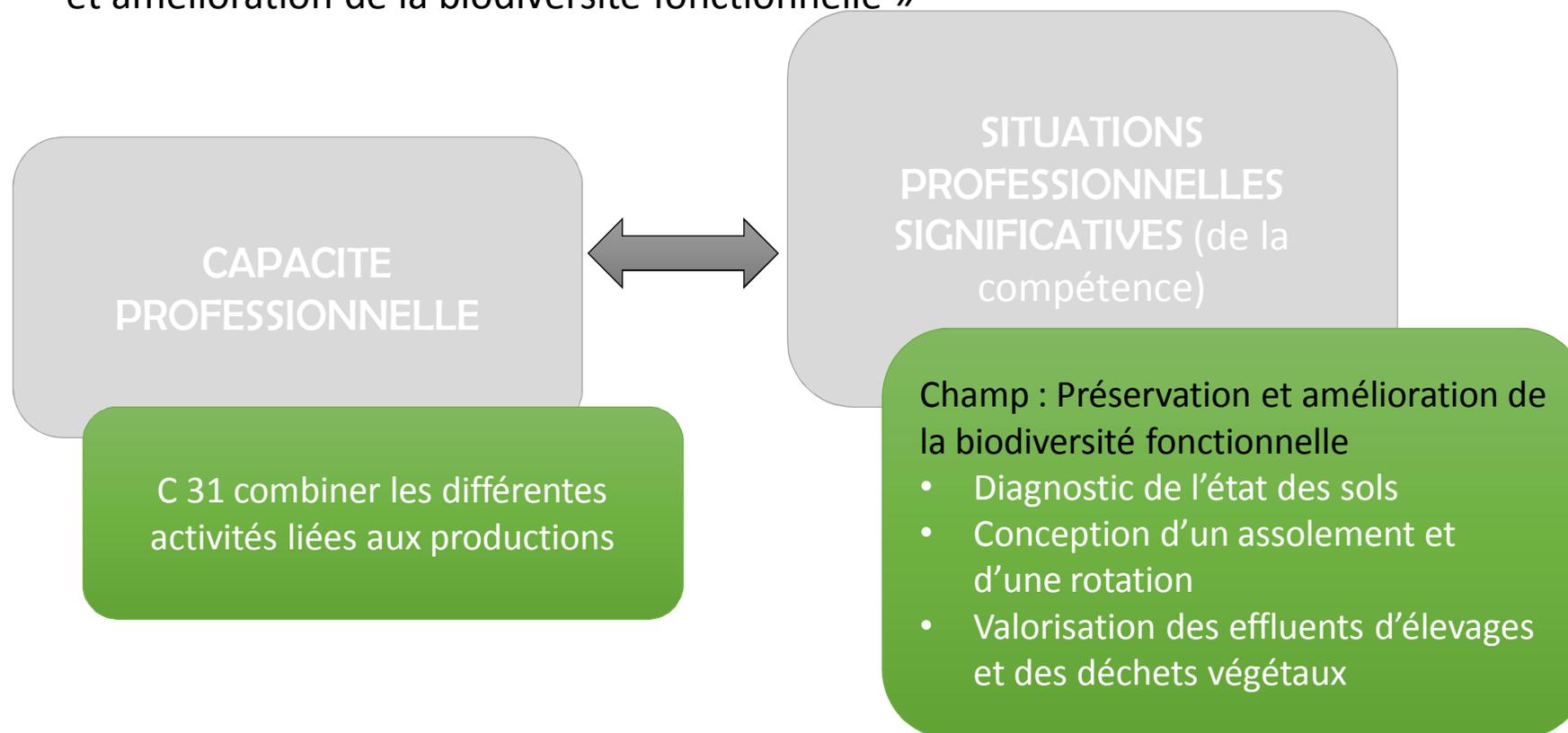
*Pourtant les 2 notions n'appartiennent pas au même univers : l'objectif se réfère à la formation qui est mise en œuvre, la capacité se réfère à la vie professionnelle ou la vie sociale, en dehors de toute référence à la formation.*

*Objectif de formation et capacité ne s'évaluent pas de la même façon. Pour évaluer un objectif de formation, on vérifie que des savoirs et ou des savoir-faire sont maîtrisés.*

*Lorsqu'on évalue une capacité, on s'intéresse à la combinaison dans l'action. Les savoirs et savoir-faire sont des outils pour agir.*

*Un apprenti, un stagiaire adulte ne peut pas développer une capacité sans être confronté à des situations, sociales ou professionnelles et c'est dans des situations d'évaluation basées sur des situations professionnelles qu'on évalue des capacités professionnelles.*

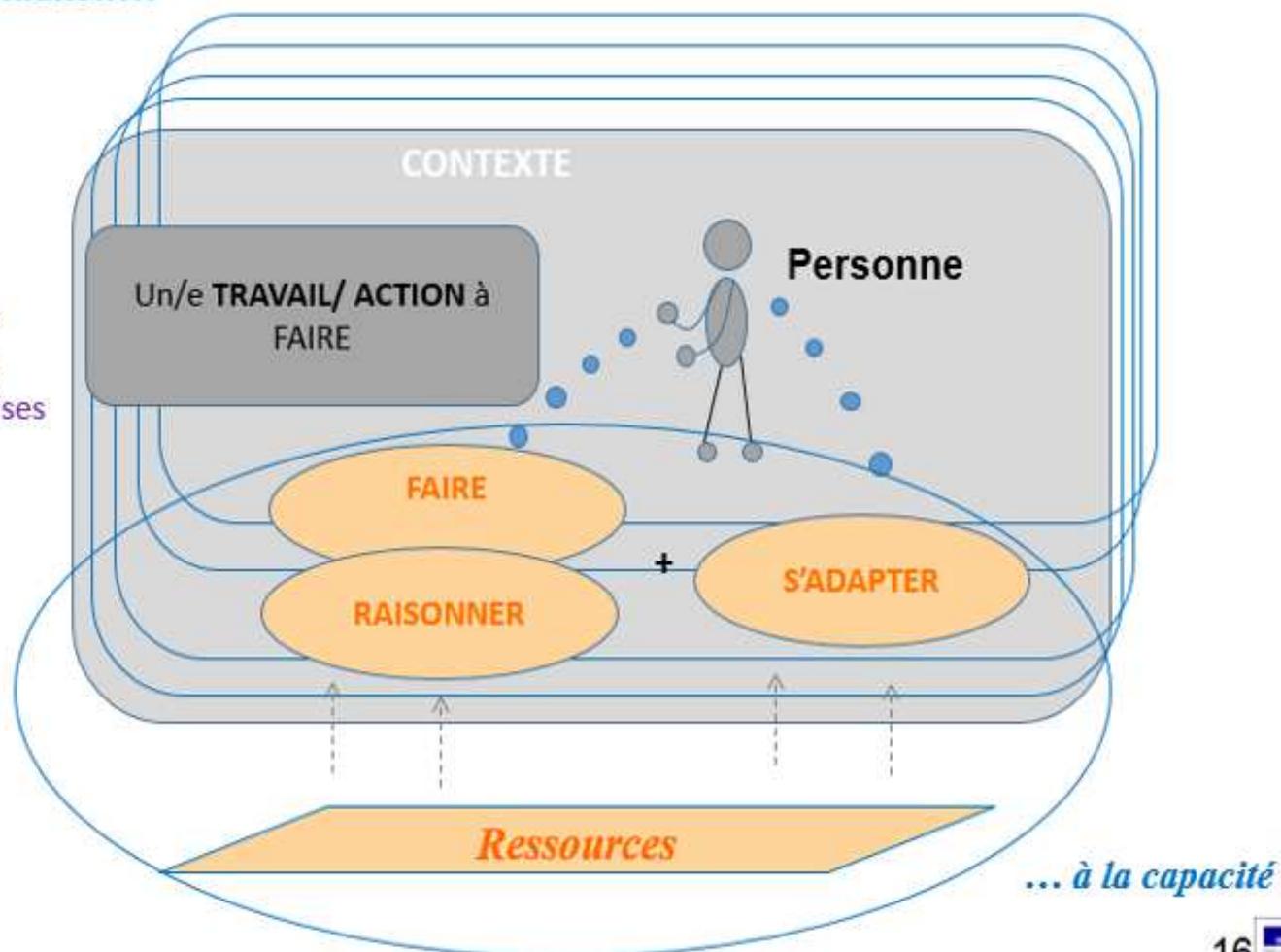
La capacité C 31 correspond au champ de compétences « préservation et amélioration de la biodiversité fonctionnelle »



Les SPS du référentiel restent à un niveau de généricité élevé. Les équipes ont besoin d'identifier des situations concrètes, spécifiques, contextualisées, et de les analyser pour identifier les ressources mobilisées dans l'action.

## De la situation...

En BP REA :  
- des travaux  
- surtout des choix, des prises de décision



### Note :

Une capacité repose sur le triptyque faire-raisonner-adapter : il ne s'agit pas seulement de prendre en charge une situation particulière qui se déroule ici et maintenant, mais de pouvoir répondre à l'ensemble des situations de la même famille en adaptant son action (le faire) et son raisonnement.

**Le Plan agroécologique 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 et de transition vers l'agroécologie*)

L' **axe 2** Mobiliser les exploitations agricoles et ateliers technologiques (Des lieux pour produire autrement et apprendre à produire autrement)



Autres axes du plan EPA :

**Axe 3 :** Renforcer la gouvernance régionale pour dynamiser les réseaux d'établissements, accompagner les exploitations et ateliers technologiques dans leurs projets ;

**Axe 4 :** Repenser la formation des personnels et accompagner les établissements dans leurs projets "Enseigner à produire autrement".

Les 2 premiers axes du plan concernent directement la rénovation du diplôme

## Les conséquences pour les acteurs de l'EA

- Les diplômes « phares » de l'enseignement agricole, BP REA et bac pro CGEA, ont été rénovés dans cette perspective, il y a des évolutions importantes dans les référentiels
- Des contenus de formation et des pratiques pédagogiques en évolution pour favoriser les apprentissages

# Les documents et outils de référence



Arrêté de création du BP REA



Référentiel de diplôme

Le référentiel professionnel

Le référentiel de certification

# MISE EN ŒUVRE FORMATION - EVALUATION



Fiches de compétence

NS:  
Mise en œuvre  
des épreuves du REA



Document complémentaire

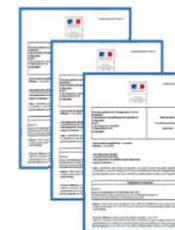
NS:  
Instruction examens UC



Analyse de situations  
locales de travail

NS:  
Habilitation

Dossier d'habilitation





### Arrêté de création du BP REA

## Il cadre la création du diplôme:

Durée de formation, modalités d'obtention, équivalences, nombre d'UC...

Il fixe la durée de la formation: « **Au moins 1200 heures en centre et en milieu professionnel** »

« **La durée de formation en milieu professionnel est d'au moins 8 semaines** »

Il précise sa date d'application: « **1<sup>er</sup> janvier 2018** »

ainsi que la date d'abrogation de l'ancien arrêté (ancien BPREA): « **1<sup>er</sup> Janvier 2020** »



### Référentiel de diplôme

## Il est annexé à l'arrêté de création

### Le référentiel professionnel

Il est le même que celui du Baccalauréat Professionnel CGEA

Il comprend :

- La description du **contexte de l'emploi** de REA
- La Fiche Descriptive d'Activités (FDA) qui **liste les tâches** mises en œuvre par un REA
- Les **Situations Professionnelles Significatives (SPS)** organisées en **champs de compétence**

### Le référentiel de certification

## Il est prescriptif

Il comprend:

- **La liste des capacités** attestées par le diplôme
- **Les modalités d'évaluation** permettant la délivrance du diplôme (UC)



## Les notes de service

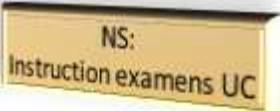
Elles fournissent un **cadrage prescriptif** pour mettre en application l'arrêté de création et le référentiel de diplôme



*DGER/SDPFE/2014-109 du 13/02/2014*

Elle précise les **modalités de la procédure d'habilitation**:

Elle cadre les **critères et les conditions de l'élaboration du dossier** de demande d'habilitation à la DRAAF

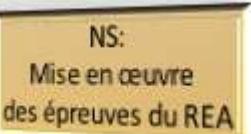


*DGER/SPDFE/2016-31 du 15/01/2016*

Elle fournit les **instructions générales de l'organisation de l'examen** des diplômes délivrés par UC :

- **Concepts et principes** (notion de capacité, de situation de travail...)
- Les **acteurs** du dispositif (responsabilités, cadrage par le jury...)
- Les règles de **conception des épreuves, des situations support** et les **relations centre/jury**
- Les dispositions **d'adaptation des parcours**

Elle fournit en annexe, des **outils de formalisation du dispositif**



*DGER/SDPFE/2017-513 du 12/06/2017*

Elle précise les **modalités et les critères (obligatoires) d'évaluation** de chacune des capacités du BPREA ainsi que des **exemples d'indicateurs**

## Les documents d'appui



### Fiches de compétence

Elles apportent des **éléments essentiels pour la formation et l'évaluation**

Pour chaque champ de compétences, elles donnent des indications sur **les savoirs, les savoir-faire, les comportements du REA** ainsi que des **précisions sur le contexte des situations**



### Document complémentaire

Il apporte des **recommandations complémentaires aux prescriptions**

Il propose une **méthode et des principes pour l'évaluation** en situation professionnelle  
Il apporte des **éléments importants sur les UCARE, le développement des capacités, l'alternance...**  
Il précise les **perspectives agroécologiques**

## Les documents et outils à produire



### Analyse de situations locales de travail

Elle est **nécessaire à la production d'épreuves en situation professionnelle**

Elle permet de repérer les éléments qui interviennent dans le **raisonnement de l'activité d'un REA**



### Dossier d'habilitation

Habilitation: Démarche obligatoire qui **lie le centre à l'autorité académique**

Le dossier détaille le **dispositif proposé par le centre** pour mettre en œuvre la formation et l'évaluation certificative

*Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018*

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

Accueil > Diplômes et référentiels > Formations et diplômes > BP > Responsable d'entreprise agricole

## Responsable d'entreprise agricole (renové en 2017)

### Responsable d'exploitation agricole (2007)

#### Brevet professionnel

Les évolutions de l'agriculture dans le contexte européen et mondial modifient les conditions de l'exercice du métier du Responsable d'entreprise agricole. La rénovation du **BP REA** est conduite parallèlement à celle du **baccalauréat professionnel "conduite et gestion de l'entreprise agricole"** pour tenir compte de l'agro-écologie et du plan "Enseigner à produire autrement". Ces diplômes préparent à l'exercice du métier de Responsable d'entreprise agricole et permettent d'obtenir la capacité professionnelle. Ils disposent du même référentiel professionnel.

Le **BP REA** est un diplôme de niveau IV. Il est organisé et délivré en unités capitalisables (UC), modalité spécifique à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage. L'UCARE doit inciter à la diversification des systèmes de production et à la valorisation. Chaque UC correspond à une capacité du référentiel de certification. Le caractère professionnalisant de la formation préalable à l'installation est renforcé.

L'abrogation du **BP REA** actuellement en vigueur (2007) sera effective à compter de janvier 2020 ; la **version renovée** entre en application en **janvier 2018**.

 Note de service DGER/MAPAT/2018-53 du 22 janvier 2018 : formation en 2018 des équipes pédagogiques suite à la rénovation du brevet professionnel "Responsable d'entreprise agricole (BP REA)" - Changement du lieu de formation initialement prévu.



Les documents suivants sont téléchargeables au format PDF

BP "responsable d'entreprise agricole" (renové en 2017)

BP "responsable d'exploitation agricole" (2007)

Les informations ci-dessous entrent en vigueur au 1er janvier 2018.

#### Textes réglementaires

- Arrêté du 9 mars 2017 portant création de l'option "responsable d'entreprise agricole" du brevet professionnel et fixant ses conditions de délivrance (JO du 18 mars 2017)
- Référentiel de diplôme du brevet professionnel option "responsable d'entreprise agricole" (246 Ko) - Avril 2017
- Fiche RNCP du brevet professionnel option "responsable d'entreprise agricole"
- Note de service DGER/SDPFE/2014-109 du 13 février 2014 : Habilitation des centres de formation à la mise en œuvre des unités capitalisables (UC) et du contrôle en cours de formation (CCF) pour les diplômes et titres de l'enseignement professionnel agricole préparés par les voies de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.
- Arrêté du 29 octobre 2012 modifiant l'arrêté du 18 mai 2012 relatif à la création du brevet professionnel option "responsable d'entreprise hippique" selon la modalité des unités capitalisables (JO du 13 novembre 2012)  
Annexe II (7 Ko)
- Arrêté du 29 octobre 2012 modifiant l'arrêté du 2 octobre 2007 relatif à la création du brevet professionnel option "responsable d'exploitation agricole" selon la modalité des unités capitalisables (JO du 13 novembre 2012)  
Annexe 2 (6 Ko)

 Note de service DGER/SDPFE/2017-513 du 12 juin 2017: modalités de mise en œuvre des épreuves du brevet professionnel "responsable d'entreprise agricole" (BP REA).

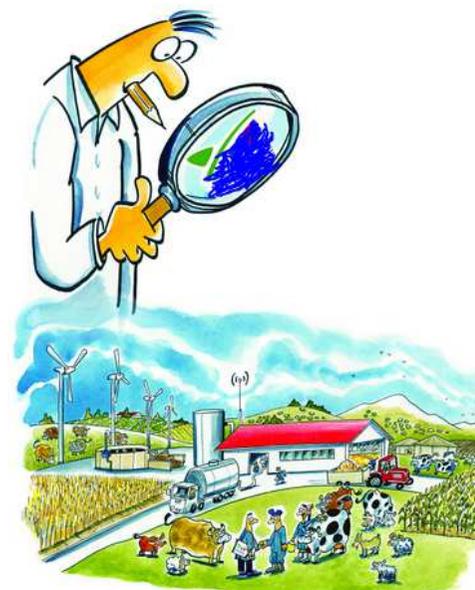
#### Documents complémentaires au référentiel de diplôme

- Document complémentaire au référentiel de diplôme du brevet professionnel "responsable d'entreprise agricole" (387 Ko) - Octobre 2017

#### Recueil de fiches de compétences

- Recueil de fiches de compétences au référentiel de diplôme du brevet professionnel "responsable d'entreprise agricole" (876 Ko) - Juillet 2017

# Présentation du référentiel professionnel du BP REA



## Commande DGER

- Évolutions récentes et à venir du métier dans sa diversité
- Agroécologie

## 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**

- **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 agroécologique**
- **Accompagnement du changement**

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

- 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 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 agroécologique et la production de connaissances nouvelles qui l'accompagne impliquent un important travail collaboratif en réseau, des échanges de pratiques 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'autoconstruction de machines/outils sont des activités essentielles pour permettre à l'entreprise de s'adapter et d'innover dans un contexte en évolution permanente.

- 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
    - Contraintes de travail & écarts de revenus
    - Émissions de GES
    - Qualité sanitaire
    - Valorisation de la gestion des IAE

- Evolution de la démographie agricole
  - Vieillissement & santé des chef-fes d'exploitation
  - Féminisation
  - Attractivité du métier
  - 1/3 Installations hors cadre & 2/3 non-aidées (DJA)
  - Fluidité des parcours professionnels “depuis” et “vers” l’agriculture
  - Plans de Professionnalisation Personnalisé (PPP)
- 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 agroéquipements accompagnent et suscitent les changements de pratiques et de systèmes
- **La traçabilité des pratiques & qualité des productions**
  - Tertiarisation & gestion de la qualité

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

- Différentes configuration d'emplois ...
- 5 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**
  - ...

# Fiche descriptive des activités



- 1. Pilotage stratégique de l'entreprise agricole**
- 2. Préservation et amélioration des sols, de la ressource en eau et de la biodiversité**
- 3. Conduite des processus de productions**
- 4. Commercialisation des produits agricoles et des services**
- 5. Négociation, concertation et élaboration d'un projet**
- 6. Organisation du travail, gestion des ressources et des relations humaines**
- 7. Gestion et administration de l'entreprise agricole**

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

### **Maintient 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 (...)

### **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) Entretient ou implante haies, mares, talus et fossés...
- e) Implante et préserve les prairies, bandes enherbées...
- f) Modifie ou adapte le découpage parcellaire

## ***Champ 1* : 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

## ***Champ 2* : 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

## ***Champ 3 : 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

## ***Champ 4 : Commercialisation des produits agricoles et des services***

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

## ***Champ 5 : 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

## ***Champ 6 : Organisation du travail, gestion des ressources et des relations humaines***

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

## ***Champ 7 : 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

## Fiches “Champs de compétences”

- Pilotage stratégique de l’EA et conduite du changement
- Préservation et amélioration des sols et de la biodiversité
- Conduite des processus de production
- 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

## Fiches complémentaires

- 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
- ...
- *Biodynamie*
- *Ecoconception paysagère*

# Présentation du référentiel de certification du BP REA



Le référentiel de certification du BPREA est **constitué de capacités**

**7 capacités globales** dont 2 capacités globales adaptées à l'emploi et au travail local  
Chaque capacité globale regroupe systématiquement **deux capacités intermédiaires**



**Evaluation en Situation Professionnelle obligatoire pour 6 capacités sur 7**

L'obtention de chaque **UC** permet l'obtention, de fait, d'un **bloc de Compétences**

**Note :**

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.



**Chaque capacité est adossée à un ou deux champs de compétence**

Organisation du travail, gestion des ressources et des relations humaines

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

Gestion et administration de l'entreprise

Commercialisation des produits agricoles et des services

Négociation, concertation et élaboration d'un projet

**UC 1**

**CG 1**

Se situer en tant que professionnel

**UC 2**

**CG 2 (ESP)**

Piloter le système de production

**UC 3**

**CG 3 (ESP)**

Conduire le processus de production dans l'agrosystème

**UC 4**

**CG 4 (SP)**

Assurer la gestion technico-économique, financières et administrative de l'entreprise

**UC 5**

**CG 5 (SP)**

Valoriser les produits ou les services de l'entreprise

# Les capacités des UCARE

Champ de compétences, SPS  
A identifier et construire

**UCARE  
1**

**CG 6**  
Transformation **ou**  
Services **ou** Production  
**A identifier et à formuler**

Champ de compétences, SPS  
A identifier et construire

**UCARE  
2**

**CG 7**  
Libre  
**A identifier et à formuler**

**Les capacités globales et intermédiaires des UCARE ne peuvent en aucun cas être redondantes avec les capacités du référentiel national**

Cas particulier pour permettre délivrance de l'attestation valant CACES Cat 1 à 9 : Une UCARE doit être spécifiquement consacrée à la mise en œuvre des agroéquipements

Arrêté de création du BP REA



Cette UCARE fera l'objet d'une note de service spécifique qui en cadrera le contenu

## CG 1 : Se situer en tant que professionnel

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

*CI 12 : Se positionner dans les différents types d'agriculture, leur histoire, leurs fondements, leur organisation*

## CG 2 : Piloter le système de production

**CI 21 : Réguler l'activité au regard de la stratégie, des opportunités, des évènements**

**CI 22 : Gérer le travail**

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

**CI 31 : Combiner les différentes activités liées aux productions**

**CI 32 : Mettre en œuvre les opérations liées à la conduite des productions**

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

**CI 41 : Porter un diagnostic sur les résultats de l'entreprise à l'aide d'indicateurs technico-économiques et financiers**

**CI 42 : Réaliser des choix pour l'entreprise en matière de situation fiscale et juridique**

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

**CI 51 : Commercialiser un produit ou un service**

**CI 52 : Négocier dans le cadre d'un contrat ou d'un projet collectif**

## CG 6 : S'adapter à des enjeux professionnels particuliers (Transformation, Services ou Production)

## CG 7 : S'adapter à des enjeux professionnels particuliers

# Les capacités et les critères d'évaluation

Chaque capacité intermédiaire est évaluée à partir de **deux critères imposés nationalement**  
**Des indicateurs**, en nombre réduit, **sont choisis et/ou construits par l'équipe** en fonction de la situation support de l'évaluation, ils **précisent le critère**

NS:  
 Mise en œuvre  
 des épreuves du REA

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.

**Le document complémentaire apporte des recommandations complémentaires** aux prescriptions de la NS, pour chacune des capacités afin de faciliter la mise en œuvre de l'évaluation et de la formation



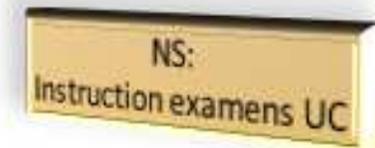
Document complémentaire

La capacité est « **un potentiel d'action** »

L'évaluation ne porte donc plus directement sur les savoirs mais **sur l'activité du candidat**  
On se fonde pour évaluer sur **le résultat de son action** mais aussi sur **ses raisonnements et sur les ressources** qu'il a mobilisées dans la situation

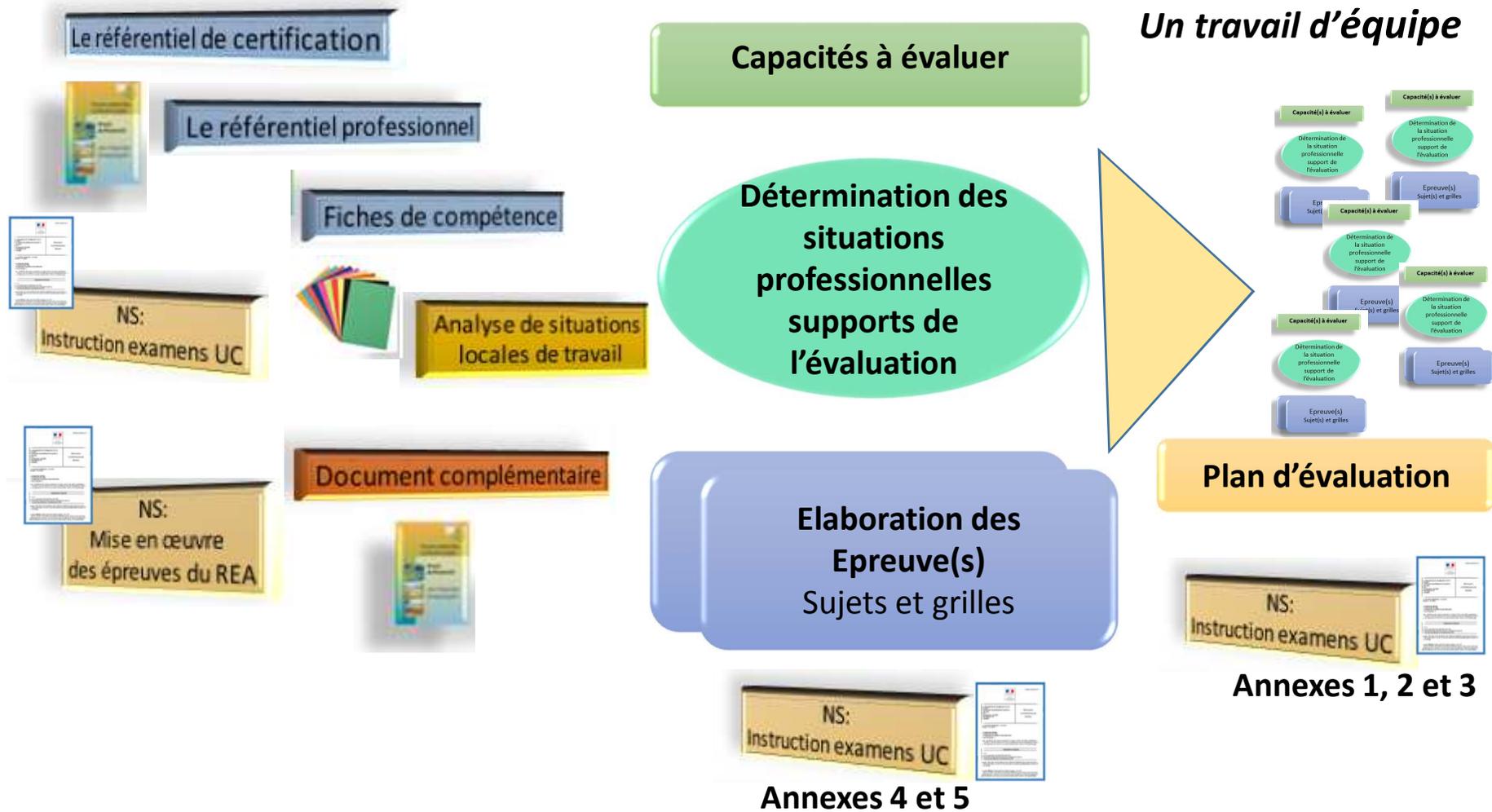
Le candidat doit donc être placé **en situation « d'agir, de faire » puis en situation d'expliquer son activité**

*« 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)*



*«L'évaluation en situation professionnelle doit permettre à l'intéressé d'expliquer 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) »*

# Le plan d'évaluation : documents et outils d'appui et de cadrage



# Quelques règles... nouvelles ou pas !

Toutes les capacités intermédiaires (CI) doivent être évaluées

**Une capacité intermédiaire n'est évaluée qu'une seule fois**

L'évaluation de la prestation du candidat est formalisée par des commentaires relatifs au développement de chaque CI puis à celui de la capacité globale (UC) avant proposition au jury

**Une grille d'évaluation de l'épreuve (annexe 4) et une grille de validation de l'UC (annexe 5)**

Une épreuve ne peut concerner que 3 UC maximum

**Le nombre d'épreuves dans le BP REA est limité à 11 (1,5 fois le Nb d'UC)**

Les UCARE sont évaluées à partir de situations spécifiques

**Les temps en milieu professionnel sont indispensables dans le dispositif d'évaluation**

Le tuteur prend une place importante dans l'évaluation

**Le formateur est le seul responsable de l'évaluation**

La délibération du jury se fait au niveau de l'UC et plus au niveau du diplôme

# Equivalence ancien et nouveau BP REA (arrêté 16 février 2018)

TABLEAU DES ÉQUIVALENCES ENTRE LES UNITÉS CAPITALISABLES CONSTITUTIVES DU BREVET PROFESSIONNEL « RESPONSABLE D'EXPLOITATION AGRICOLE » ET DU BREVET PROFESSIONNEL « RESPONSABLE D'ENTREPRISE AGRICOLE »

Unités capitalisables constitutives du brevet professionnel « responsable d'exploitation agricole » (arrêté du 2 octobre 2007 modifié)	Unités capitalisables constitutives du brevet professionnel « responsable d'entreprise agricole » (arrêté du 9 mars 2017)
UCG1 et UCG2	UC1
UCP1 et UCP2	UC2
UCT1	UC3
UCP3, UCP4 et UCP6	UC4
UCP5	UC5
UCT2 (production ou transformation ou service)	UCARE 1 (C ou A ou B)
UCARE 1 ou UCARE 2	UCARE 2

# La suite dans les ateliers.....



# Atelier Agroécologie

Déroulement

Mardi 20 16H15 – 18H00



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 BPREA.

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**

- Introduction
- Q-sort
- Des questions - des débats? peut-être des réponses dans vidéo de François Léger
- 2/3 diapos pour caler quelques idées / AE
- Enseigner la TAE

Les deux premières parties de la vidéo Patrick Mayen-Thierry Doré.

Minutage : de 4'15 à 13'30

Et de 17'46 à 18'46

- conclusion

# Q-SORT, agroécologie, ce que vous en pensez



**Dans la liste suivante, sélectionnez 3 propositions avec lesquelles vous êtes d'accord et 3 avec lesquelles vous êtes en désaccord.**

- L'agroécologie est avant tout un projet politique
- L'agroécologie est avant une discipline scientifique
- L'agroécologie est avant tout un mouvement social
- L'agroécologie est avant tout un ensemble de pratiques agricoles
- L'agroécologie peut s'apprendre
- Il est possible de changer les habitudes des agriculteurs
- Changer les habitudes des agriculteurs n'est pas aisé car tout le monde subit la pression d'un monde professionnel conservateur
- La plus efficace des transmissions est la transmission générationnelle
- L'agroécologie est un leurre
- Apprendre des savoirs agroécologiques, c'est s'inscrire à l'encontre d'une agriculture productiviste
- Former à l'agroécologie conduit à modifier radicalement la posture du conseiller, de l'enseignant ou du formateur
- Les agriculteurs font de l'agroécologie sans le savoir

# Histoire du terme agroécologie

1929  
Bensin  
Sélection de plantes  
sur leur adaptation  
aux conditions  
locales

1970, Amérique latine  
Inadéquation du modèle  
révolution verte aux  
sociétés paysannes

2000  
- Reconnaissance  
impacts négatifs  
- Inquiétudes effets  
sanitaires  
- mobilisation  
services  
écosystémiques

Disparition du  
terme



Vives  
oppositions

Adaptation  
= objet 1<sup>er</sup>  
agro  
écologie

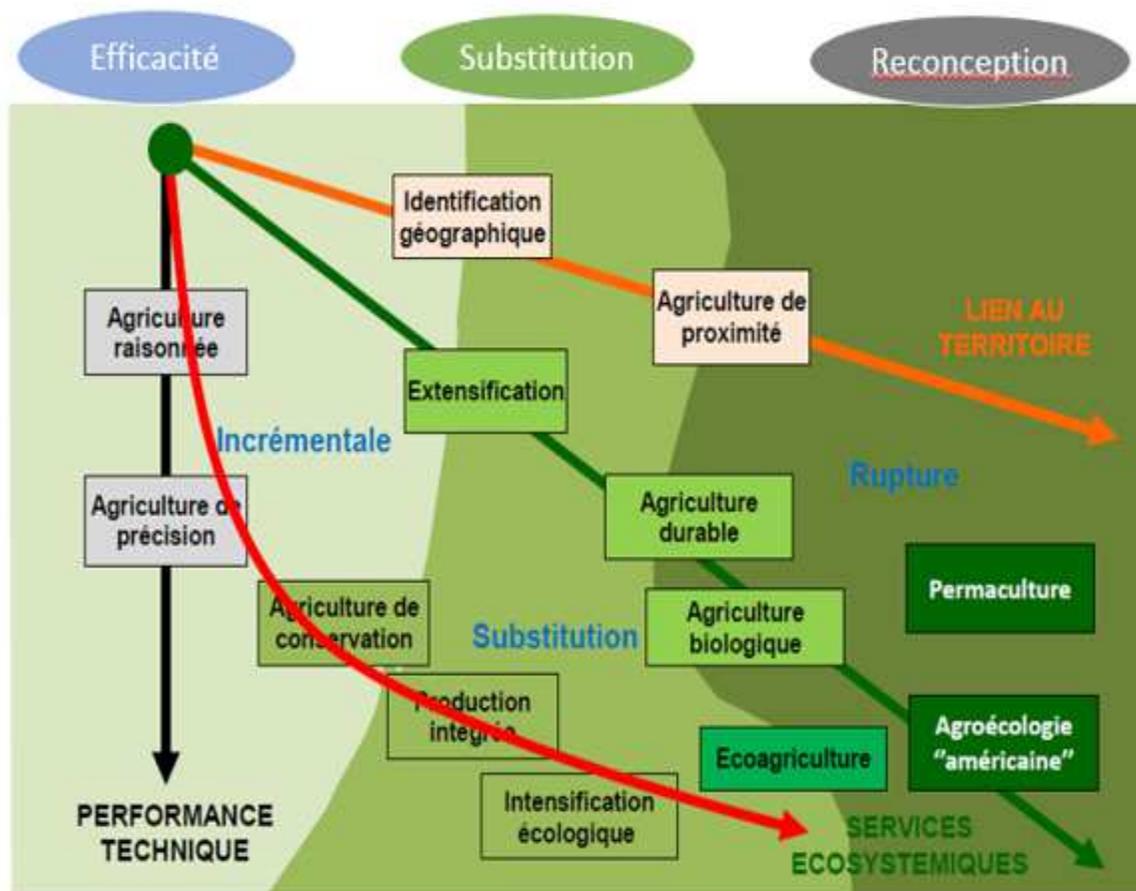
Autre schéma de  
pensée  
Promouvoir  
l'autonomie

Protéger les  
ressources

Favoriser les  
interactions

Boucler les  
cycles

D'après François Léger, AgroParistech



Note :

- Préparer la formation est un travail collectif. Chacun a des représentations personnelles implicites de l'agroécologie. Avant d'engager un travail pédagogique d'équipe il peut être utile de se repérer dans ce que recouvre le terme d'agroécologie et de positionner les différents modèles ou modes de production agricoles.
- Un modèle d'analyse (modèle ESR), conçu au début des années 2000 pour l'évaluation de l'agriculture durable (Estévez, Domon, Lucas), peut ainsi être utilisé pour positionner les différents types d'agriculture selon un gradient « agroécologique » allant du plus faible au plus fort.

Ce modèle ESR permet de classer les agricultures d'un modèle agroécologique faible E (où il y a une faible mobilisation des processus écologiques) à un modèle fort R (où il y a une forte mobilisation des processus écologiques), en passant par des intermédiaires.

Ainsi, la notion d'efficacité, concerne le perfectionnement des techniques. Par ex., appliquée à l'utilisation d'intrants, elle s'entend comme une utilisation raisonnée des intrants de synthèse, phosphates naturels, énergie, eau d'irrigation. C'est la forme la plus faible de l'agroécologie. La notion de substitution suppose des innovations et changements à l'échelle plus large des itinéraires techniques.

Enfin, la notion de reconception suppose des ruptures au niveau du système global. Le passage à l'agriculture biologique en est un exemple mais pas le seul possible. La production de services et l'adaptation des pratiques qui en découlent peuvent aussi rentrer dans ce cadre.

La diapositive paysage de l'agroécologie situe les différents types d'agriculture selon ce gradient ESR mais aussi en fonction de 3 axes, celui de la performance technique, celui des services écosystémiques et celui du lien au territoire.

Ce repérage dans le paysage de l'agroécologie est important, il va permettre de préparer la formation dans la cohérence, d'éviter de la confusion auprès des stagiaires et des apprentis ; cela va aider à choisir les entreprises rencontrées en phase d'ingénierie ; en cours de formation, cela va aider à situer les entreprises de stage, d'apprentissage, les visites... Il faudra aussi entraîner les raisonnements : comment passer d'un système à l'autre (perspective de transition ? Comment raisonner en cohérence à l'intérieur d'un système ?)

- [https://www.canal-u.tv/video/canal\\_uved/1\\_agroecologie\\_translation\\_ou\\_metamorphose.19781](https://www.canal-u.tv/video/canal_uved/1_agroecologie_translation_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>

# Atelier Référentiel



# 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

Mercredi 8h30/10h30

- 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.

- 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

## Référentiel du BP REA

### Référentiel professionnel



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

### Référentiel de certification

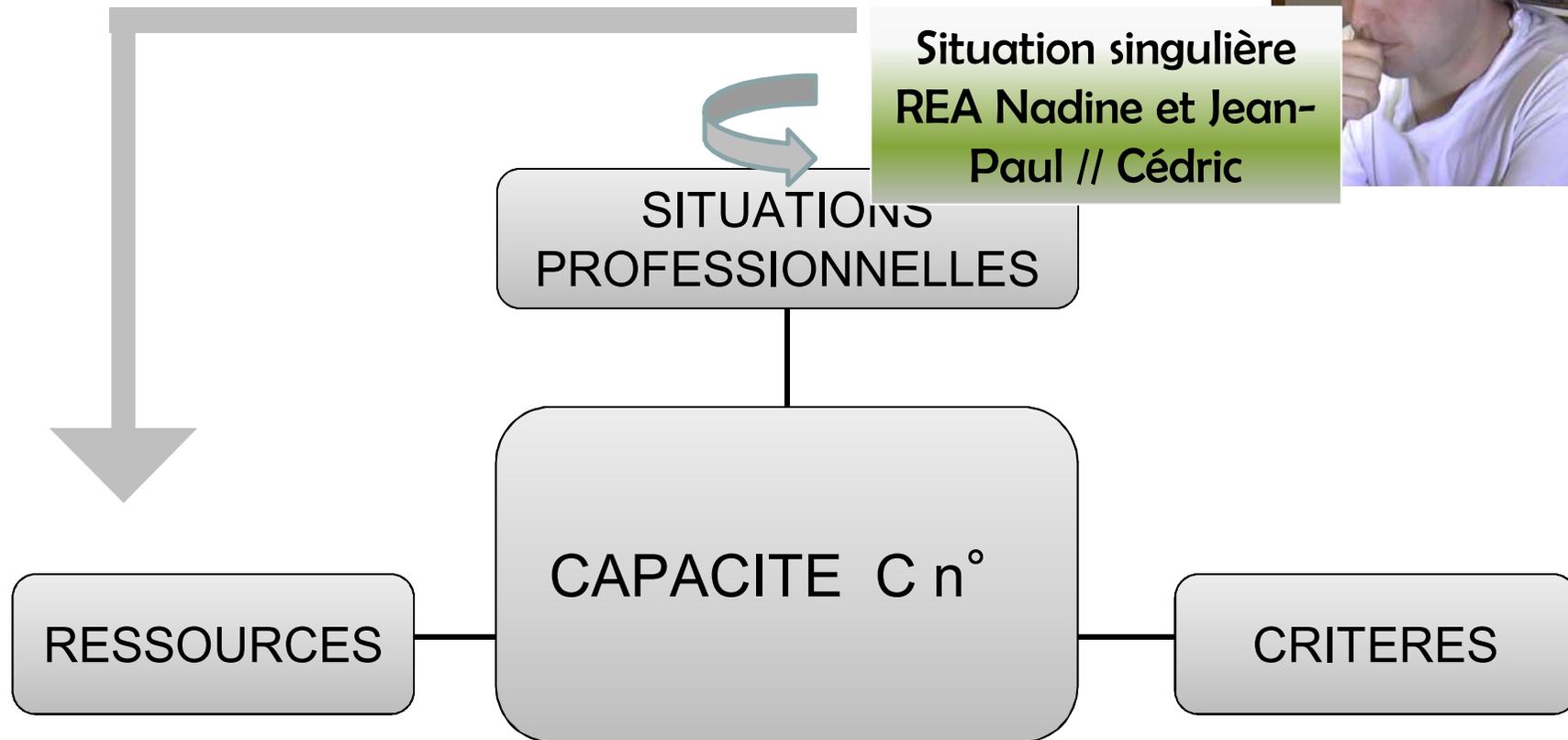
Liste des Capacités  
Modalités d'évaluation



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



Situation singulière  
REA Nadine et Jean-  
Paul // Cédric



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.**

# 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

# Atelier UCARE

Déroulement

Mercredi 11H00 – 12H15



# 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 ?

- **Les références : le référentiel du diplôme et la NS REA**
- **2 UCARE (UCARE 1 et UCARE 2) sur les 7 UC du BP**
- Ce sont 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.

**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**

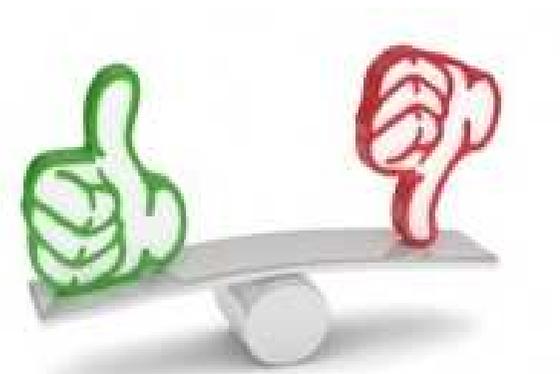
- Les UCARE production :  
Elle ne sont ni des REA ni des C3 « modèles réduits », elles visent la **maîtrise de techniques ou de savoir-faire particuliers**, pas de redondance avec la C3
- Cas particulier d'une UCARE « agroéquipement » prévue dans l'arrêté de création du BP REA, permettant la délivrance par le chef d'établissement d'une attestation valant CACES. Cette UCARE fera l'objet d'une note de service spécifique qui en cadrera le contenu
- Dans tous les cas (hors UCARE AEQ ci-dessus), une UCARE vise le développement d'une **capacité professionnelle**

# Ce qui change 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	<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, Reasonner, 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 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</b>
	<b>Une UCARE correspond à un bloc de compétence</b>

- **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** ?
  - Qu'est-ce que cette UCARE apporte en termes de spécialisation ou diversification favorisant l'insertion professionnelle ?
- **Partir des situations identifiées (SPS, champs) pour élaborer les capacités intermédiaires**
- **Toujours se poser la question de la redondance avec le référentiel national**
- **Veiller à l'équilibre global de la certification**

# Atelier Evaluation



## Déroulement

Mercredi      12H30 – 13H20  
                     15H00 – 17H30

**Se repérer dans la démarche de construction de l'évaluation**  
**Identifier les éléments de cadrage et de conception qui guident l'élaboration du dispositif d'évaluation**

## Déroulé

Par groupe, porter un regard critique sur 4 situations d'évaluation proposées et sur les points forts et les points faibles de chacun des sujets

Restitution en grand groupe des remarques avec argumentation et questionnements du groupe

A partir d'une situation choisie, la modifier, l'améliorer en fonction de la conception de l'évaluation et du cadrage

Restitution de ce qui a changé ou doit l'être avec argumentation

## La didactique professionnelle

(Mayen, Pastré, Savoyant)

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

### 2 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

**Le raisonnement** traduit la **manière particulière** dont on s'y est pris pour réaliser l'action et obtenir un résultat. Il permet de mettre en lien situation et activité

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**

- *« 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)

## 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

## 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...). Elles sont élaborées 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)*

# Construire le dispositif d'évaluation :

## Construire des épreuves en équipe

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'expliciter 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)*

## Le sujet

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

## Les critères et les indicateurs

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**

# Une situation d'évaluation c'est d'abord une situation

Un individu



Un travail à faire

Prévoir  
l'assolement

Dans un contexte donné

Situation modifiée pour  
permettre l'évaluation  
d'une ou plusieurs  
capacités

PAC après 2020

Nature des terres ....

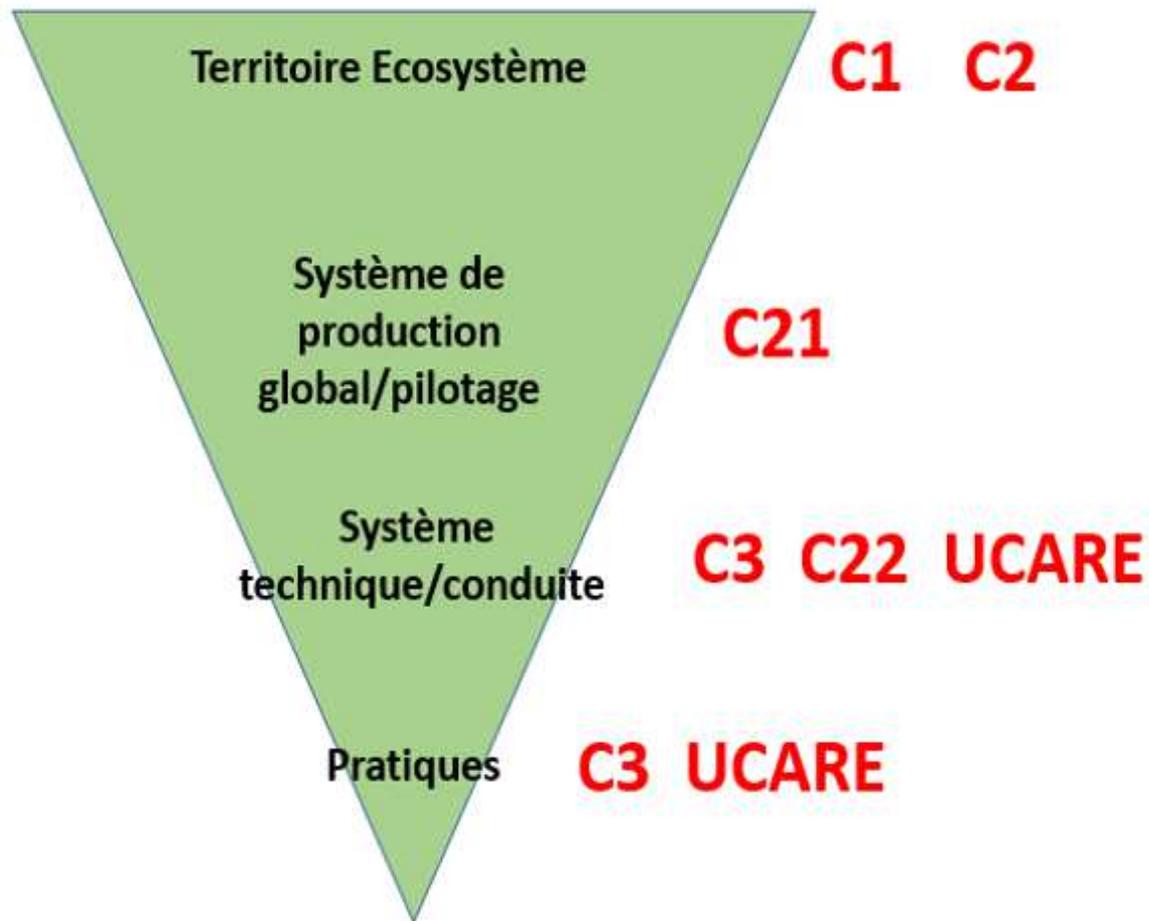


## **Le choix d'une situation d'évaluation nécessite d'être au clair sur le référentiel**

Champs de compétences / SPS / capacités / critères

L'analyse de situations de travail est aidante

# Niveaux d'organisation dans le REA



## Note :

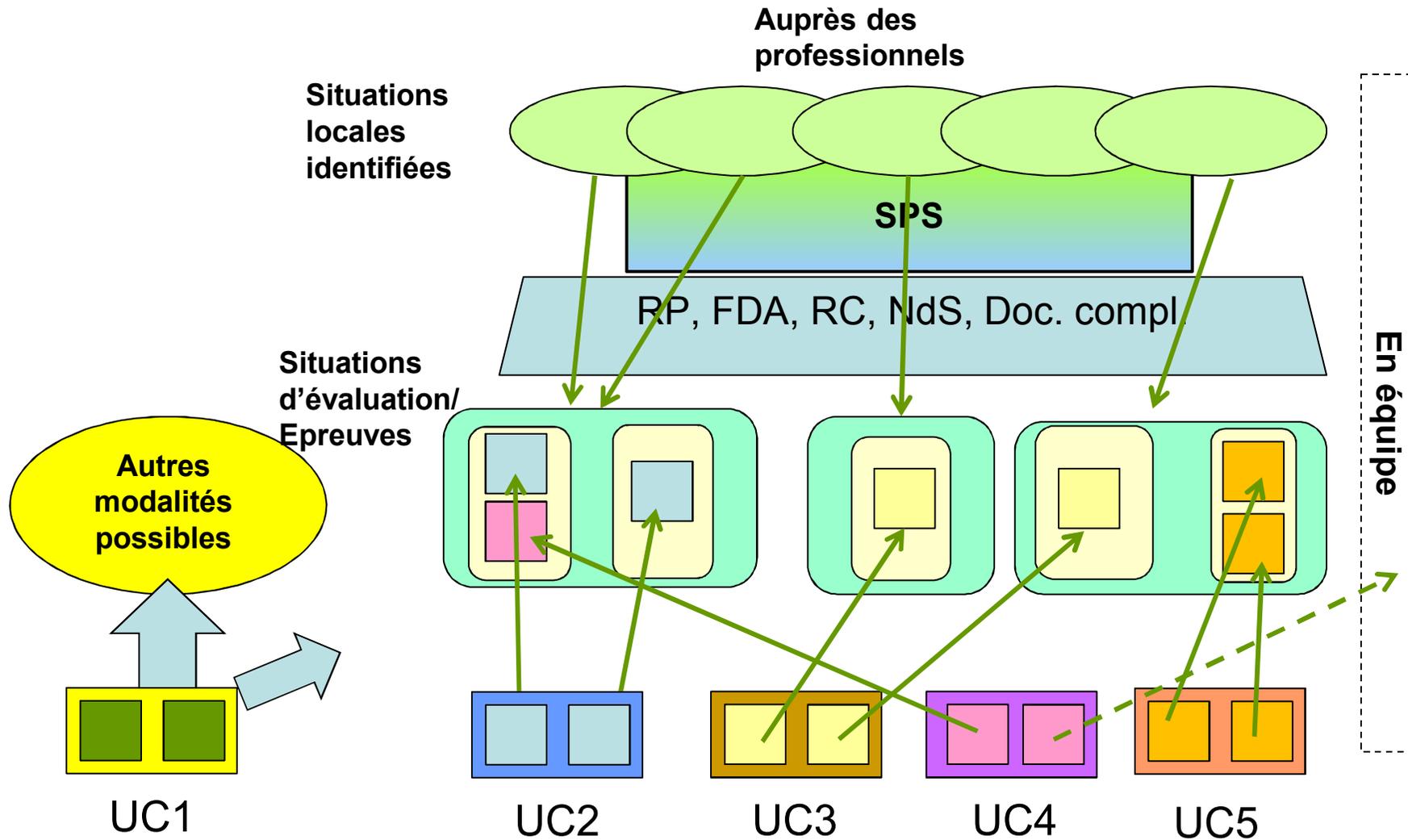
Dans le métier de responsable d'entreprise agricole, différents niveaux

d'intervention/d'organisation peuvent être distingués.

L'action du REA est différente selon qu'on considère l'un ou l'autre de ces niveaux. Les capacités développées correspondent aussi à ces niveaux d'organisation. Les champs de compétences et SPS associées ainsi que les critères correspondants à chaque capacité intermédiaire permettent de situer à quel niveau se situe chaque capacité.

Les capacités des UCARE sont en général relatives au niveau des pratiques professionnelles ou à celui du système technique.

# Plan d'évaluation pour la partie évaluation en SP



## 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

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



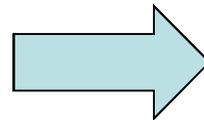
- **La ou les situation(s) d'évaluation doit (doivent) permettre d'apprécier :**
- C1: si le candidat est en mesure de faire des choix, prendre des décisions, se projeter en tant que professionnel en prenant en compte les particularités du travail avec le vivant et le contexte socioprofessionnel.
- C2: 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

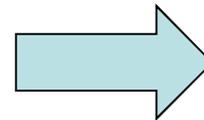
Conception, élaboration de systèmes complexes



La démarche d'installation

## Un contexte d'adaptation

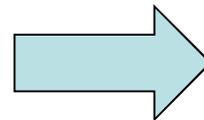
Réaction, modification de l'existant



La démarche de changement

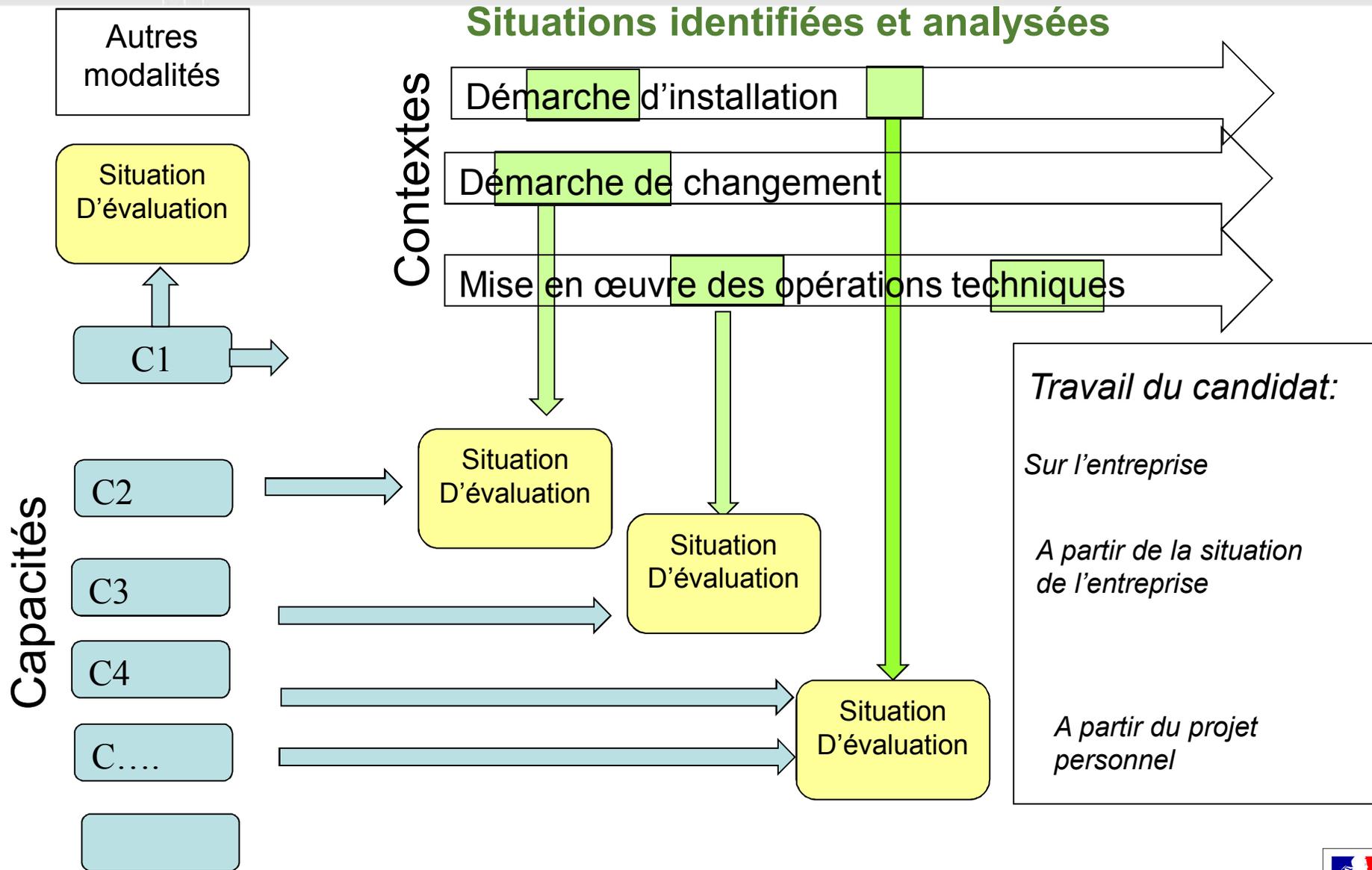
## Un contexte de réalisation

Mise en œuvre d'opérations techniques



La conduite des opérations techniques

# La construction du plan d'évaluation peut être envisagée de la manière suivante



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

<b>C2 : Piloter le système de production</b>		
<b>Capacités à évaluer</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>
<b>C21- Réguler l'activité au regard de la stratégie, des opportunités, des événements</b>	<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>	<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>
	<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>	<p>Comparaison de scénarios possibles.</p> <p>Respect ou amélioration des performances agro-écologiques du système.</p>
<b>C22- Gérer le travail</b>	<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>	<p>Identification des besoins en main d'œuvre.</p> <p>Distribution-répartition du travail.</p> <p>Prise en compte des compétences.</p> <p>Elaboration d'un calendrier des travaux.</p>
	<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>	<p>Respect du code du travail.</p> <p>Prise en compte de la sécurité et de la protection des salariés.</p> <p>Utilisation du document unique.</p> <p>Ecoute, discussion avec les salariés et/ou les associés.</p> <p>Réponse aux besoins de formation.</p>

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

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

# 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.

# 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>

# 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 L'équipe indique sa proposition (validation ou non validation de l'UC) et explicite sur quoi se fonde cette proposition	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.*

# Atelier Formation

Déroulement

Jeudi 22 8H30 – 10H00



- 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

# Fiche récapitulative de l'atelier

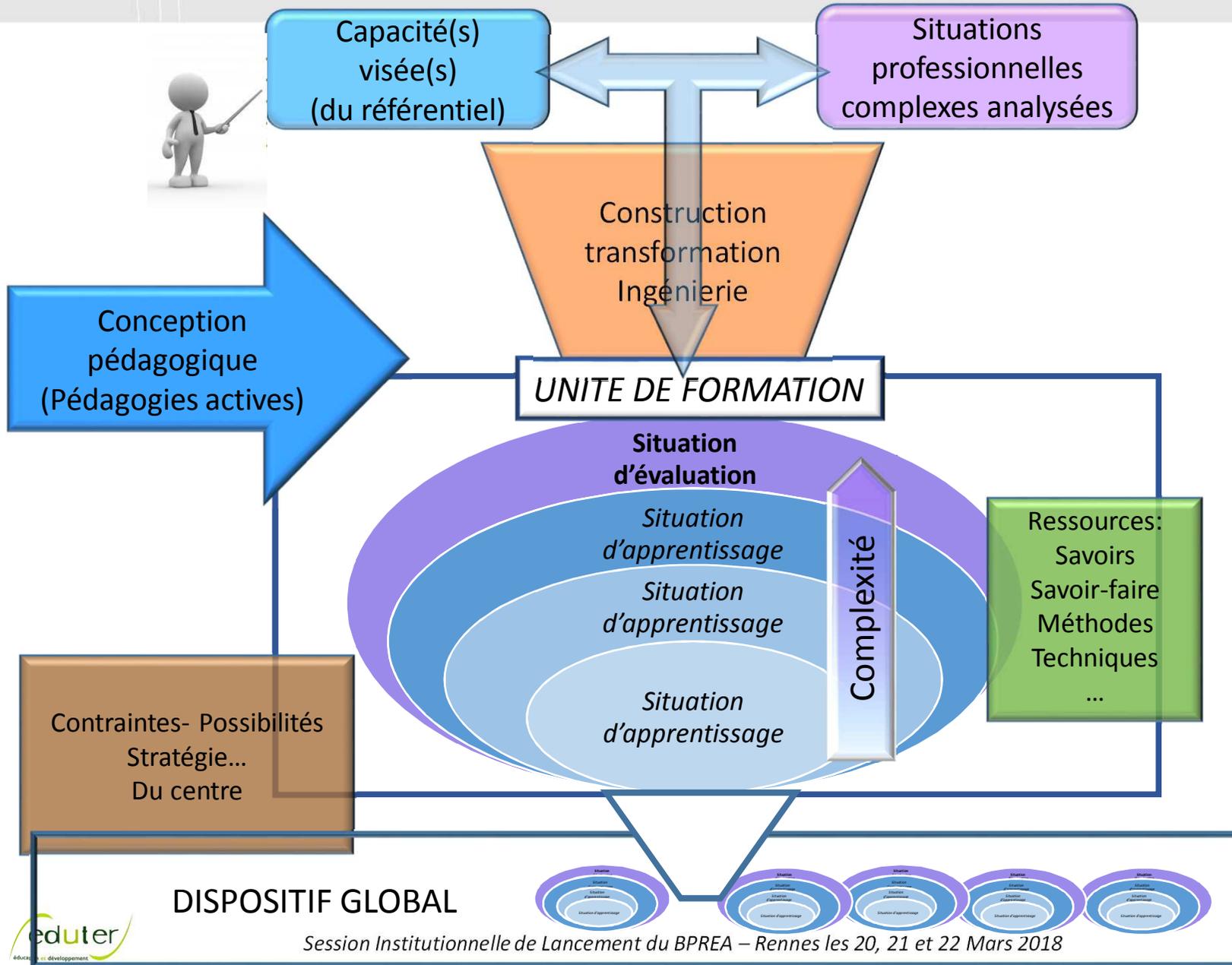
**Qu'est-ce que l'on faisait avant et qui ne semble plus trop adapté au nouveau BPREA et pourquoi ?**

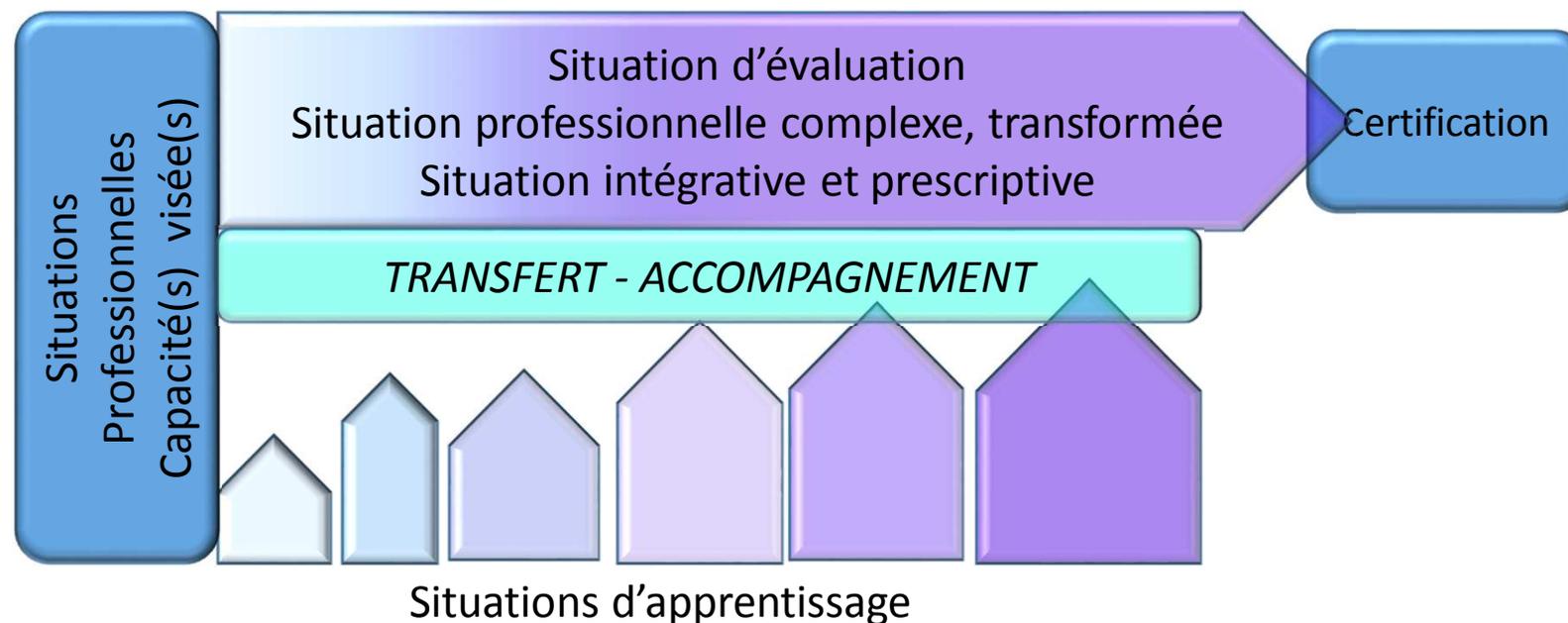
**Qu'est ce que l'on faisait avant et qui reste bien dans l'esprit de la rénovation et pourquoi ?**

**Qu'est ce que l'on ne faisait pas avant et qu'il va falloir mettre en place et pourquoi ?**

**Quelles sont nos idées nouvelles que l'on a envie de tester ?**

# L'UNITE DE FORMATION : Le développement de capacité(s)





- S'appuient sur des situations de même classe mais pédagogiquement transformées
- Visent un objectif d'apprentissage situé
- Font varier les conditions de l'action
- Visent un degré de complexité et un « périmètre » progressifs



## CARACTERISTIQUES D'UNE SITUATION D'APPRENTISSAGE



- S'appuyer sur une **situation professionnelle issue de la classe, de la famille de situations relatives à la capacité visée**
- Etre **aménagée pédagogiquement** en fonction des objectifs d'apprentissage fixés
- **Conserver les buts** et la dimension « productive » de la situation
- Permettre **l'action et l'implication** de l'apprenant
- Fournir des **modalités d'apprentissage variées et adaptées**
- Permettre la **confrontation** des manières de faire, de raisonner (variabilité)
- Mettre à disposition les **ressources nécessaires à l'action** (savoirs, savoir-faire, règles, normes, méthodes, outils...)
- Permettre **l'explicitation de l'activité** de l'apprenant pour susciter la prise de conscience, la décentration et ainsi favoriser la **conceptualisation**
- Intégrer des temps de mise en **relation avec d'autres situations d'apprentissage, d'autres objectifs d'apprentissage**
- Intégrer des **temps de transfert, d'accompagnement** vers la situation complexe à « atteindre » (situation d'évaluation), et vers d'autres unités de formation (d'autres capacités), vers la globalité du métier

Quelques conséquences sur la fonction et les compétences des formateurs



- Se construire une « culture » du métier dans sa globalité et pas seulement dans le champ de son expertise
- Participer à une ingénierie collective des dispositifs et des situations d'apprentissage vers l'action de l'apprenant
- Gérer l'incertitude et l'inédit de l'action de l'apprenant en articulant guidage et accompagnement
- Favoriser l'évaluation et l'autoévaluation au service de l'apprenant
- Inventer en permanence des conditions et des modalités d'apprentissage adaptées



Pour cela:



- Développer des capacités d'analyse des situations pour les didactiser
- Acquérir des repères pédagogiques et en particulier dans le cadre des pédagogies actives
- Acquérir une « culture » de l'évaluation au-delà de sa simple fonction de contrôle

# Atelier Agroécologie et dispositif capacitaire

Déroulement  
Jeudi 10H30 – 11H30

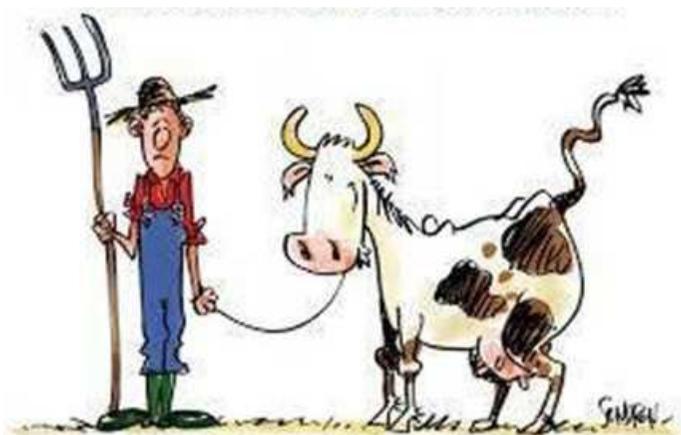


**Objectif** : Déterminer le niveau de changement nécessaire dans l'organisation pour mettre en œuvre la nouvelle formation des REA

**Quelles actions mettre en place pour que notre formation permette le développement des capacités d'un agriculteur qui s'inscrit dans l'agroécologie ?**

# Bilan des questions

## Conclusion



Tous les documents  
utiles à la mise en œuvre  
du BP REA sont sur le site  
chlorofil.fr

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