

**Document complémentaire
du référentiel du brevet professionnel
Option Responsable d'entreprise hippique**

Sommaire

Ce document est destiné aux équipes pédagogiques qui mettent en œuvre un BP Responsable d'entreprise hippique.

Présentation du BP	p 3
1. Compétences	p 4
2. Capacités attestées par le diplôme et modalités d'évaluation	p 16
Annexes :	p 56
1 : Textes réglementaires et liste des diplômes rénovés en UC	
2 : Définition des rubriques d'une fiche de descripteurs de compétences d'un diplôme rénové en UC	
3 : Fiche modèle d'UCARE	

Arrêté du 18 Mai 2012 portant création et fixant les conditions de délivrance du brevet professionnel option «Responsable d'entreprise hippique» selon la modalité des unités capitalisables

Présentation du BP Responsable d'entreprise hippique

Le BP option Responsable d'entreprise hippique du ministère chargé de l'agriculture est un diplôme de niveau IV organisé et délivré en unités capitalisables, spécifique à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage. Il peut également être obtenu par la voie de la VAE.

Il fait partie des diplômes qui ont été rénovés afin de répondre à un triple objectif :

- adapter le référentiel aux évolutions des emplois du secteur et à celles du travail.
- confirmer la double finalité de professionnalisation et d'éducation du diplôme.
- faciliter la validation des acquis de l'expérience.

Depuis 2009, en cohérence avec les orientations de la CNC¹, le référentiel d'un diplôme en unités capitalisables du MAPRAAT comporte 2 parties :

- le référentiel professionnel fournit des informations sur les emplois visés par le diplôme et leur contexte, présente la fiche descriptive d'activités (FDA) et la liste des situations professionnelles significatives organisées en champs de compétences.
- le référentiel de certification comprend la liste des capacités attestées par le diplôme et les modalités d'évaluation permettant la délivrance du diplôme.

Un document complémentaire est associé au référentiel de diplôme. Il réunit les fiches compétences et donne les informations nécessaires à l'évaluation des objectifs constitutifs des UC. Ces deux documents, destinés à servir d'outils de référence aux formateurs, sont à consulter dans leur globalité.

Comme pour tous les autres diplômes en UC, le référentiel du BP Responsable d'entreprise hippique, le document complémentaire et les textes réglementaires associés sont téléchargeables sur le site internet de l'enseignement agricole, dans la rubrique Diplômes et référentiels, à l'adresse suivante :

<http://www.chlorofil.fr/diplomes-et-referentiels.html>

¹ Commission nationale de la certification professionnelle. Créée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, elle a pour mission de :

- Répertoire l'offre de certifications professionnelles (répertoire national des certifications professionnelles),
- Veiller à l'adaptation des diplômes et titres à l'environnement professionnel, émettre des recommandations à l'attention des institutions délivrant des certifications professionnelles ou des certificats de qualification.
- Signaler les éventuelles correspondances entre certifications,
- Élaborer une nouvelle nomenclature des niveaux de certification.

Elle utilise pour cela le RNCP, répertoire national de la certification professionnelle, qui a pour objet de tenir à la disposition des personnes et des entreprises une information constamment à jour sur les diplômes et les titres à finalité professionnelle. Toutes les certifications du ministère chargé de l'agriculture sont inscrites au RNCP.

Partie 1 : Compétences

Cette partie reprend le tableau des situations professionnelles significatives (SPS) organisées en champs de compétences qui clôt le référentiel professionnel du BP Responsable d'entreprise hippique et présente sous forme de fiches un ensemble d'informations relatives au travail recueillies auprès de professionnels au cours d'entretiens approfondis.

La compétence est une combinatoire de ressources – connaissances, savoir-faire, comportements...² – que mobilise un individu pour répondre de façon pertinente à une situation de travail donnée. Cette compétence est située : elle ne peut s'exprimer qu'en situation de travail.

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

Les informations ainsi recueillies sont classées et regroupées en ensembles homogènes par les ressources mobilisées et aux finalités du travail : les champs de compétences. Chaque champ, qui correspond à une classe de situations, fait l'objet d'une fiche, toujours structurée sur le même modèle. Y sont précisés :

- des éléments de contexte du travail : finalité du travail, responsabilité et autonomie du titulaire de l'emploi, environnement de travail, indicateurs de réussite
- les ressources à mobiliser pour réaliser avec compétence le travail : savoir-faire, savoirs identifiés par les professionnels, savoir-faire consolidés par l'expérience, comportements professionnels.

Les situations et les ressources décrites dans les fiches compétences ne constituent pas une liste exhaustive et peuvent être adaptées au contexte local de l'emploi. Ne sont retenues que celles qu'il paraît indispensable de maîtriser pour exercer le métier dans une majorité de configurations d'emplois : les situations professionnelles significatives (SPS).

Les fiches compétences permettent d'appréhender de manière globale la nature des emplois et des activités des futurs diplômés. Elles orientent le travail des équipes enseignantes pour l'élaboration de situations de formation et d'évaluation, tout particulièrement pour les évaluations en situation professionnelle. Elles peuvent être utilisées comme support de discussion avec les maîtres de stage ou d'apprentissage, au moment où se négocient avec ces derniers les objectifs des périodes en milieu professionnel. Elles servent également de référence pour la validation des acquis de l'expérience.

La définition des différentes rubriques de ces fiches ainsi que des exemples figurent en annexe.

Remarque : Les fiches compétences concernent la description de situations professionnelles maîtrisées par des professionnels confirmés. Les équipes tiendront compte dans la préparation des évaluations que les capacités attestées par le diplôme ne visent pas ce niveau de maîtrise mais celui nécessaire à l'insertion dans l'emploi.

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

Champs de compétences et situations professionnelles significatives du BP Responsable d'entreprise hippique

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

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

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

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

Le tableau suivant clôt le référentiel professionnel du BP. Il présente les situations professionnelles significatives de la compétence, c'est-à-dire les situations qui mobilisent les compétences clés du responsable d'entreprise hippique.

Champ de compétences	SPS	Finalités
Pilotage de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> - Prévision et suivi de trésorerie - Analyse des résultats techniques et économiques - Élaboration de projets - Prise de décisions d'ajustement ou de réalisation de projets 	Conduire l'entreprise dans un contexte de durabilité en fonction des objectifs
Mise en marché de prestations	<ul style="list-style-type: none"> - Prospection (nouveaux clients, nouvelles prestations) - Promotion des prestations - Communication avec la clientèle - Commercialisation de prestations 	Valoriser les prestations conformément aux objectifs fixés
Organisation du travail	<ul style="list-style-type: none"> - Planification du travail - Encadrement de la main-d'œuvre 	Rationaliser le travail dans l'entreprise dans le respect des réglementations et de la préservation de la santé et de la sécurité au travail
Gestion d'une cavalerie	<ul style="list-style-type: none"> - Conduite de l'alimentation et suivi des prairies - Surveillance et soins des équidés - Maintenance des bâtiments, installations et matériels 	Disposer d'une cavalerie adaptée, pour une valorisation optimale dans le respect du bien-être animal
Travail et valorisation des équidés	<ul style="list-style-type: none"> - Débourage des jeunes équidés - Travail des équidés - Transport des équidés - Sorties en compétitions et en courses 	Entraîner des équidés pour valoriser leur potentiel et satisfaire les clients

Chaque champ de compétences fait l'objet d'une fiche descriptive, détaillée dans les pages suivantes.

1. Pilotage de l'entreprise	
Situations professionnelles significatives	<ul style="list-style-type: none"> - Prévision et suivi de trésorerie - Analyse des résultats techniques et économiques - Elaboration de projets - Prise de décisions d'ajustement ou de réalisation de projets
Finalité : Conduire l'entreprise dans un contexte de durabilité en fonction des objectifs	
<p>Responsabilité/autonomie : Le responsable d'entreprise hippique décide des orientations de l'exploitation et des engagements avec les tiers. Il doit respecter ou faire respecter les réglementations générales qui s'appliquent à ses différentes activités et prendre en compte les principes de développement durable. Les fonctions liées au pilotage restent généralement du ressort du responsable de l'entreprise : gestion juridique et patrimoniale, orientations techniques, économiques et financières Avec l'expérience, il peut se voir déléguer la conduite et la gestion technique et ou économique d'une exploitation. Il peut également devenir alors gérant ou régisseur.</p>	
<p>Environnement de travail : Le métier peut être exercé à titre individuel ou dans un cadre sociétaire. Pour une aide à la décision, l'entreprise peut faire appel aux organisations professionnelles ou aux institutions compétentes.</p>	
<p>Indicateurs de réussite : Nombre de problèmes liés aux questions de réglementation Niveau d'atteinte des objectifs économiques et financiers Maintien ou développement de l'activité et de la clientèle</p>	
Savoir-faire	Savoirs identifiés par les professionnels
Prévoir les équipements et matériels nécessaires Gérer les approvisionnements Respecter les normes et règles en vigueur Déterminer les objectifs technico-économiques de l'entreprise Analyser le compte de résultat, le bilan et les résultats technico-économiques Assurer le développement du chiffre d'affaire et la stabilité financière de l'entreprise Etablir des prix de prestations adaptés au contexte et à la situation de l'entreprise Raisonner et optimiser un investissement Prospecter la clientèle Communiquer avec la clientèle et les partenaires de la filière	Economie de la filière Organisation et structuration des territoires et rôles des acteurs Cadres juridique, réglementaire et fiscal de l'activité Techniques comptables et de gestion Outils de gestion (bilan, compte de résultat, budget partiel, budget de trésorerie,...) Outils d'analyse technico-économique et financière (marge, plan de financement...) Législation du travail Concepts de développement durable Démarche de conduite de projet

Savoir-faire consolidés par l'expérience	Comportements professionnels
<p>Savoir déterminer des coûts de prestations</p> <p>Prendre en compte l'état du marché dans les orientations de l'exploitation</p> <p>Remettre régulièrement en question son système de décision</p> <p>Anticiper les évolutions possibles à moyen et long terme</p> <p>Analyser les écarts par rapport aux objectifs fixés dans l'entreprise</p> <p>Evaluer le temps de travail en fonction des contraintes de milieu</p> <p>Développer une réflexion prospective pour assurer la pérennité de l'entreprise</p> <p>Développer une stratégie commerciale</p> <p>Rechercher de nouveaux marchés</p>	<p>Faire preuve de qualités relationnelles avec les clients et les partenaires</p> <p>Etre à l'écoute et respecter les attentes des clients et partenaires</p> <p>Avoir le sens des responsabilités</p> <p>Travailler en équipe</p> <p>Tirer les enseignements de ses réussites et de ses échecs, de l'expérience des pairs</p>

2. Mise en marché de prestations

Situations professionnelles significatives	<ul style="list-style-type: none"> - Commercialisation de produits et de prestations (équidés, entraînement des chevaux, organisation de randonnées, cours d'équitation...) - Communication avec la clientèle - Conception et promotion des produits et/ou services - Prospection (nouveaux clients, nouvelles prestations)
Finalité : Valoriser les produits et prestations conformément aux objectifs fixés.	
<p>Responsabilité/autonomie : Le responsable d'entreprise hippique commercialise des services dans un cadre précis de certifications et qualifications réglementaires pour l'encadrement des cours d'équitation, des randonnées équestres, des courses... Il est responsable de la commercialisation des produits et des prestations qu'il propose. En ce sens, il choisit et décide :</p> <ul style="list-style-type: none"> de la politique de prix et de la stratégie de communication, des moyens à mettre en œuvre pour évaluer les besoins et la satisfaction des clients, des actions de prospection à envisager pour développer produits et/ou services. <p>Le responsable d'entreprise hippique est fréquemment associé à l'accueil et parfois à l'évaluation de la satisfaction de la clientèle. Avec l'expérience, il peut se voir confier des responsabilités en matière commerciale.</p>	
<p>Environnement de travail : En matière commerciale, l'offre de l'entreprise doit s'adapter à l'évolution du contexte socio-économique du marché des produits et des services hippiques ainsi qu'à la réglementation commerciale.</p>	
<p>Indicateurs de réussite : Taux de satisfaction des clients pour chaque produit et/ou service Taux d'absence (clients inscrits dans les prestations) et de désengagement des clients Evolution du chiffre d'affaire par produit et/ou service Marge réalisée pour les différents produits et/ou service (par activité et par unité vendue) Taux d'impayés. Taux de retour d'un « mailing produit » (dans le cas des activités de promotion)</p>	
Savoir-faire	Savoirs identifiés par les professionnels
Accueillir un client ou un groupe de clients (du début à la fin de sa présence dans l'entreprise) Communiquer avec le client (oral et écrit) Apprécier la satisfaction du client Tenir le registre des clientèles Réaliser les devis et la facturation Identifier les entreprises concurrentes, leurs points forts et faibles Concevoir un support de promotion pour un produit ou un service Assurer une veille commerciale dans le périmètre concurrentiel	Marché, produits et services du secteur hippique Législation concernant la commercialisation des équidés et les produits et services hippiques Législation sur les qualifications requises pour pouvoir commercialiser des services hippiques Eléments de comptabilité et gestion : bilan, compte de résultats, marges brute, nette, ...

Savoir-faire consolidés par l'expérience	Comportements professionnels
<p>Se situer dans l'environnement concurrentiel afin d'optimiser sa politique commerciale (approche globale)</p> <p>Anticiper les évolutions du marché pour faire évoluer son offre de prestations</p> <p>Convaincre le client de la qualité des services offerts par l'entreprise</p> <p>Exploiter le registre de clientèle à des fins promotionnelles ou commerciales</p> <p>Concevoir un service ou produit de valorisation des chevaux</p>	<p>Être à l'écoute des clients et partenaires</p> <p>Respecter les attentes des clients et les partenaires</p> <p>Avoir le sens de l'observation</p> <p>Avoir le sens des responsabilités</p> <p>Travailler en équipe</p> <p>Faire preuve de diplomatie</p>

3. Organisation du travail

Situations professionnelles significatives

- Planification du travail
- Encadrement de la main d'œuvre

Finalité : Rationnaliser le travail dans l'entreprise dans le respect des réglementations et de la préservation de la santé et de la sécurité au travail.

Responsabilité/autonomie :

Le titulaire de l'emploi est responsable de l'application des réglementations liées à la législation du travail et à la sécurité des personnes et des équipements. Il est également responsable de l'organisation du travail. Ces responsabilités s'exercent aussi bien vis à vis des salariés que de la clientèle.

Le titulaire de l'emploi est responsable des activités qui lui sont confiées, dans le respect des consignes données. Il connaît les limites de ses responsabilités et de ses marges d'initiative.

Il doit faire preuve d'autonomie, rendre compte de ses activités et transmettre toutes les informations utiles à la bonne marche de l'entreprise, en particulier celles qui concernent la santé et le comportement des animaux

Il peut être également responsable de l'encadrement d'un stagiaire ou d'un apprenti en formation.

Avec l'expérience, lorsqu'il est salarié de l'entreprise, il peut se voir déléguer la conduite et la gestion technico-économique de celle-ci en toute autonomie. Il devient alors gérant ou régisseur.

Environnement de travail :

Le travail s'effectue en partie à l'extérieur, et en toute saison. L'amplitude peut être importante, la journée étant rythmée par les soins aux chevaux matin et soir, y compris les week-end, jours fériés et congés scolaires.

Il est nécessaire de respecter strictement les consignes de sécurité, afin de prévenir les risques professionnels qui sont importants dans toutes les activités (chute, coup de sabot...).

L'activité engendre des déplacements fréquents en France, voire à l'étranger, dans le secteur des courses et des compétitions sportives.

Une relation de confiance entre l'homme et le cheval est fondamentale et est privilégiée au travers d'une affectation permanente des mêmes animaux au même individu.

Indicateurs de réussite :

Respect de la planification du travail et des temps de travaux

Coordination entre les différents opérateurs

Respect des consignes de sécurité

Adéquation de la main d'œuvre aux besoins de l'entreprise

Nombre d'accidents du travail

Savoir-faire	Savoirs identifiés par les professionnels
<p>Planifier le travail et les activités Contrôler la qualité et l'efficacité du travail Respecter les règles liées à l'environnement et à l'hygiène et la sécurité Enregistrer des données relatives à l'activité Etablir les documents administratifs liés à la présence de salariés Utiliser l'outil informatique (site internet, tableur, traitement de texte ...)</p>	<p>Hippologie Connaissance des bâtiments, équipements, matériels et des terrains de travail Législation du travail en vigueur dans la filière, dont hygiène et sécurité au travail Outils de gestion de la sécurité tels que le document d'évaluation des risques professionnels et le plan de prévention des risques Ergonomie au travail (gestes et postures, économie de l'effort...) Techniques de communication orale et écrite Notion de management</p>
Savoir-faire consolidés par l'expérience	Comportements professionnels
<p>Avoir une vision globale de l'entreprise pour anticiper et optimiser l'organisation du travail Évaluer la dangerosité d'une situation (manipulation, contention, déplacement...) Evaluer les besoins en main d'œuvre et affecter les ressources en fonction des besoins et des compétences Encadrer et animer une équipe de travail Identifier les besoins en formation continue des salariés Réaliser des entretiens d'embauche</p>	<p>Veiller en permanence aux règles de sécurité Avoir le sens de l'observation Travailler en équipe Faire preuve de diplomatie, se remettre en cause, demander conseil Établir des relations de confiance avec les personnels et la clientèle</p>

4. Gestion d'une cavalerie

Situations professionnelles significatives

- Conduite de l'alimentation et suivi des prairies
- Surveillance et soins des équidés
- Maintenance des bâtiments, installations et matériels

Finalité : Entraîner des équidés pour valoriser leur potentiel et satisfaire les clients

Responsabilité/autonomie :

L'autonomie du responsable d'entreprise hippique s'exerce dans le cadre des réglementations obligatoires auxquelles ses diverses activités le soumettent.

Il est responsable des chevaux dont les soins lui sont confiés, conformément aux consignes qui lui sont données. Il organise en autonomie les différents travaux relatifs à l'entretien des équidés

Lorsqu'il est salarié, il rend compte de ses activités au chef d'entreprise, notamment pour ce qui concerne l'état de santé et le comportement des animaux.

Environnement de travail :

Le travail s'effectue en partie à l'extérieur, et en toute saison. L'amplitude peut être importante, la journée étant rythmée par les soins aux chevaux matin et soir, y compris les week-end, jours fériés et congés scolaires.

Il est nécessaire de respecter strictement les consignes de sécurité, afin de prévenir les risques professionnels dans les activités d'entretien des équidés (chute, coup de sabot...).

Indicateurs de réussite :

Cheval mené aux 3 allures (pas-trot-galop)

Travail à la longe

Performances en compétition, victoires et chevaux placés en course

Qualification en finale nationale pour jeunes chevaux

Problème de pathologies associées au travail du cheval, du débouillage et du transport

Nombre de problèmes de pied

Nombre d'accidents du travail

Savoir-faire	Savoirs identifiés par les professionnels
<p>Contenir un animal Choisir les équipements adaptés (sellerie, harnachement, contention...) Mettre en place les équipements de sellerie et d'harnachement Prodiguer des soins courants avant et après le travail Réaliser les soins aux membres, aux pieds, faire un pansage Repérer les symptômes de mauvaise santé, détecter les boiteries Repérer les comportements d'une jument en chaleur Repérer les signes précurseurs du poulinage Réaliser les premières interventions relevant de la maréchalerie Choisir les produits d'entretien adaptés pour la selle et le harnachement</p>	<p>Anatomie des équidés : appareil locomoteur, aplombs ... Rationnement des animaux et problèmes sanitaires liées à l'alimentation Cycles sexuels Techniques d'induction et de détection des chaleurs Soins à apporter aux juments gestantes, aux juments allaitantes et aux jeunes Principales pathologies des chevaux Notions de prophylaxie et d'actions préventives et curatives dans le domaine de la santé Hygiène et sécurité dans l'exercice de la profession (dont l'Equipement de Protection individuelle) Notions d'agronomie et de conduite des productions végétales destinées aux chevaux</p>
Savoir-faire consolidés par l'expérience	Comportements professionnels
<p>Apprécier l'état de santé des équidés Savoir anticiper pour prévenir les problèmes relevant de l'entretien des équidés Prendre des précautions sur le plan alimentaire et sanitaire pendant la gestation Participer aux interventions nécessaires à la mise bas et aux soins aux poulains Être autonome dans les soins ne relevant pas de l'acte vétérinaire Apprécier la qualité d'un fourrage Adapter les rations selon l'état du cheval et l'effort demandé Anticiper sur les commandes (fourrages, concentrés,...)</p>	<p>Adopter des réflexes systématiques en matière d'hygiène et de sécurité Avoir le sens des responsabilités Avoir le sens de l'observation Travailler en équipe</p>

5. Travail et valorisation des équidés

Situations professionnelles significatives

- Débouillage des jeunes équidés
- Travail des équidés
- Transport des équidés
- Sorties en compétitions et en courses

Finalité : Disposer d'une cavalerie adaptée, pour une valorisation optimale dans le respect du bien-être animal

Responsabilité/autonomie :

L'autonomie du responsable d'entreprise hippique s'exerce dans le cadre des réglementations obligatoires auxquelles ses diverses activités le soumettent.

Il est responsable des chevaux qui lui sont confiés, conformément aux consignes qui lui sont données. Il organise en autonomie le travail d'écurie et les déplacements des chevaux. Il rend compte de ses activités au chef d'entreprise, explique les éventuels problèmes constatés sur les animaux, notamment du point de vue de leur état de santé et de leur comportement.

Environnement de travail :

Le titulaire de l'emploi travaille une partie de son temps à l'extérieur, en toute saison.

Le travail requiert une bonne condition physique et une disponibilité y compris les week-ends, jours fériés et vacances scolaires. L'amplitude de travail peut être importante.

Il est nécessaire de respecter strictement les consignes de sécurité, afin de prévenir les risques professionnels qui sont importants dans toutes les activités (chute, coup de sabot...).

L'activité engendre des déplacements fréquents en France, voire à l'étranger, dans le secteur des courses et des compétitions sportives.

La connaissance et la compréhension du comportement du cheval, son approche requièrent une longue pratique et des compétences « d'homme de cheval ».

Une relation de confiance entre l'homme et le cheval est fondamentale et sera privilégiée au travers d'une affectation permanente des mêmes animaux au même individu.

Indicateurs de réussite :

Cheval mené aux 3 allures (pas-trot-galop)

Travail à la longe

Performances en compétition, victoires et chevaux placés en course

Qualification en finale nationale pour jeunes chevaux

Problème de pathologies associées au travail du cheval, du débouillage et du transport

Nombre de problèmes de pied

Nombre d'accidents du travail

Savoir-faire	Savoirs identifiés par les professionnels
<p>Brider, seller, atteler un cheval Pratiquer l'équitation à l'extérieur (sur le plat, à l'obstacle, au départ) Maîtriser les techniques de base du débouillage et évaluer les résultats Conduire le travail à pied Organiser et réaliser un programme d'entraînement en appliquant les règles de sécurité Effectuer le pansage Prodiguer les soins courants avant et après le travail Réaliser les soins aux pieds Apprécier l'état de la piste Apprécier la quantité des aliments en fonction de l'utilisation prévue pour le cheval Choisir les produits d'entretien adaptés pour la selle et le harnachement Utiliser un tracteur</p>	<p>Anatomie des équidés : appareil locomoteur, aplombs ... Rationnement des animaux et problèmes sanitaires liées à l'alimentation Principales pathologies des chevaux et notions de prophylaxie Hygiène et sécurité dans l'exercice de la profession (dont l'Equipement de Protection individuelle) Notions d'éthologie Bases physiologiques de l'effort sportif Composantes et finalité d'un processus d'entraînement Bases de l'équitation, techniques équestres du cavalier et méthodes de débouillage Réglementation relative à la protection et à la santé des animaux</p>
Savoir-faire consolidés par l'expérience	Comportements professionnels
<p>Apprécier l'état de santé des équidés Apprécier l'état de la musculature Apprécier l'état physique et mental du cheval avant l'épreuve Prendre en compte le comportement des équidés dans la relation à l'animal Evaluer les résultats du débouillage pour une utilisation en toute sécurité Apprécier le niveau d'éducation et la capacité technique du cheval en fonction de son utilisation Gérer un jeune cheval au travail Préparer un cheval pour le concours « modèle et allure » Préparer les chevaux au transport Gérer les chevaux pendant le transport Savoir anticiper quant à l'évolution de la valorisation du cheval</p>	<p>Avoir le sens de l'observation Avoir le sens des responsabilités Travailler en équipe Veiller en permanence aux règles de sécurité Établir des relations de confiance avec les personnels et la clientèle Faire preuve de rigueur dans l'exécution des tâches</p>

Partie 2 : Capacités attestées par le diplôme et modalités d'évaluation

Cette partie, complémentaire du référentiel de certification, présente les modalités d'évaluation permettant la délivrance du diplôme. Elle se compose :

- *d'un tableau qui met en correspondance capacités globales et unités capitalisables,*
- *de l'ensemble des unités capitalisables. Pour chacune d'elles et chaque objectif sont indiqués les éléments utilisés dans l'évaluation.*

Présentation des Unités capitalisables (UC)

Une unité capitalisable est une unité d'évaluation, définie par un objectif terminal décliné en objectifs intermédiaires. Chaque unité correspond à une capacité globale du référentiel de certification.

Les capacités du référentiel de certification sont attestées quand les 12 objectifs terminaux des UC ont été évalués et validés. Les évaluations doivent prendre en compte l'ensemble des objectifs intermédiaires, mais la validation concerne l'atteinte de l'objectif terminal, car la capacité visée par cet objectif résulte de la combinaison des objectifs intermédiaires.

Les objectifs des unités capitalisables du diplôme sont issus d'une analyse pédagogique des résultats de l'analyse du travail, synthétisés dans la partie 1 de ce document (fiches compétences). Ils répondent également aux visées institutionnelles d'insertion professionnelle et sociale des diplômés.

Les catégories d'UC d'un brevet professionnel rénové du ministère chargé de l'agriculture sont les suivantes :

- 2 unités générales ou UCG, l'UCG 1 étant commune à tous les BP,
- 6 UC professionnelles ou UCP,
- 2 UC techniques ou UCT,
- 2 UCARE permettent l'acquisition de compétences spécifiques liées à des situations d'emploi locales ou à des évolutions des emplois visés.

L'évaluation en situation professionnelle, au cœur du système d'évaluation de ce diplôme, répond à la volonté de renforcer la prise en compte de la réalité du travail dans la formation et la certification. Cette évaluation porte sur la réalisation du travail et sur les raisonnements qui le sous-tendent. Des prescriptions spécifiques indiquent quand les évaluations doivent se dérouler en situation professionnelle. Selon le contexte, il peut s'agir d'évaluations dans une entreprise de stage ou d'apprentissage, dans l'exploitation ou l'atelier de l'établissement, dans une entreprise de référence. Il peut s'agir également de situations reconstituées.

Pour chaque UC et chaque objectif sont précisés les « points sur lesquels peut porter l'évaluation » et les « attendus » correspondants. Ces éléments renvoient à des notions, savoirs, savoir-faire mobilisés dans le travail ; ils permettent de situer ce qu'on attend d'un professionnel débutant.

Les UC qui constituent ce diplôme peuvent être obtenues indépendamment les unes des autres. Elles sont capitalisables et valables pendant une durée de 5 ans.

Les règles communes de l'évaluation des diplômes en unités capitalisables du ministère chargé de l'agriculture sont définies par note de service.

Travail de l'équipe pédagogique

Adaptation

Cette étape est réalisée en concertation avec les professionnels du secteur concerné lors de l'élaboration du dossier d'habilitation. Elle concerne principalement la création des UCARE (Une fiche modèle figure en annexe).

Le plan d'évaluation et les situations d'évaluation sont élaborés en référence aux situations professionnelles locales identifiées avec les professionnels, en cohérence avec le référentiel national (SPS).

Evaluation

Le dispositif d'évaluation est élaboré par l'équipe enseignante, présenté dans le dossier d'habilitation et validé par le jury.

Pour construire ce dispositif, les formateurs s'appuient sur l'ensemble du référentiel du diplôme, sur le document complémentaire et sur les entretiens avec les professionnels locaux.

Les situations d'évaluation sont déterminées à partir de l'identification des situations locales, en référence aux champs de compétences et SPS identifiées dans le référentiel professionnel. Le plan doit permettre la validation de l'ensemble des capacités du référentiel de certification. Les informations contenues dans les fiches compétences et dans la partie consacrée aux UC (objectifs, points, attendus) sont utilisées pour construire les épreuves, les sujets et les grilles.

Rappels :

- L'évaluation tiendra compte du fait que les fiches compétences concernent des salariés en situation d'emploi, voire expérimentés, alors que le diplôme est délivré pour permettre l'accès à l'emploi.
- Toutes les informations citées précédemment peuvent également être utilisées pour concevoir la formation.

Capacités	Nature des UC et objectifs terminaux des unités capitalisables	Prescriptions spécifiques
Capacités générales	UC générales (UCG)	
C 1	UCG 1 : Utiliser en situation professionnelle les connaissances et les techniques liées au traitement de l'information	
C 2	UCG 2 : Situer les enjeux sociétaux et environnementaux liés au secteur hippique	
Capacités professionnelles	UC professionnelles (UCP)	
C 3	UCP 1 : Caractériser le fonctionnement de l'entreprise hippique dans un contexte de durabilité	Evaluation en situation professionnelle, basée sur l'étude de l'entreprise de stage ou d'apprentissage ou, à défaut, une entreprise de référence
C 4	UCP 2 : Organiser les prestations et les activités de l'entreprise hippique en lien avec les publics accueillis	Idem
C 5	UCP 3 : Gérer le travail au sein de l'entreprise hippique dans le respect de la législation, de la santé et de la sécurité au travail	Idem
C 6	UCP 4 : Réaliser le suivi administratif et économique de l'entreprise hippique	Idem
C 7	UCP 5 : Commercialiser les produits et prestations de l'entreprise hippique dans le respect du cadre réglementaire	Idem
C 8	UCP 6A : Elaborer un projet professionnel lié à une entreprise hippique <i>Ou</i> UCP 6B : Elaborer un projet professionnel de salariat dans le secteur hippique	Le choix de l'une ou l'autre des variantes est lié au projet professionnel du candidat et à son parcours de formation
	UC Techniques (UCT)	
C 9	UCT 1 : Assurer la conduite et l'entretien d'une cavalerie dans un contexte de durabilité et dans le respect du bien-être animal	Evaluation en situation professionnelle

C 10	UCT 2 : Gérer le travail et la valorisation du cheval dans le respect de la réglementation, du bien-être animal, de la sécurité et de la santé au travail	Evaluation en situation professionnelle Les niveaux d'exigence de l'évaluation correspondent aux exigences préalables à l'entrée en formation du BPJEPS AE énoncées dans l'annexe III de l'arrêté du 29 décembre 2011 modifiant l'arrêté du 28 juin 2003 portant création du diplôme pour les mentions tourisme équestre ou équitation.
	UCARE	
C 11	UCARE 1 : Objectif à élaborer par le centre de formation habilité pour mettre en œuvre la formation	Evaluation en situation professionnelle
C 12	UCARE 2 : Objectif à élaborer par le centre de formation habilité pour mettre en œuvre la formation	Evaluation en situation professionnelle

UCG 1

OT : Utiliser en situation professionnelle les connaissances et les techniques liées au traitement de l'information

OI 11 : Communiquer dans les situations de la vie professionnelle et sociale

OI 12 : Utiliser les mathématiques dans des situations professionnelles

OI 13 : Utiliser les technologies de l'information et de la communication

OI 11 : Communiquer dans les situations de la vie professionnelle et sociale

Objectifs à évaluer	Points sur lesquels peut porter l'évaluation	Attendus
111 : Traiter les informations	Collecte de l'information (supports, sources, techniques de recherche d'information) Traitement de l'information (constitution d'une documentation) Analyse de différents types d'information (textes, images...) Lecture de cartes géographiques (topographique, pédologique...) Techniques de résumé d'information (texte...)	Pour un sujet donné : - Identification de différentes sources d'information - Sélection d'informations pertinentes - Argumentation des choix effectués A partir d'un support donné : - Identification d'éléments de concordance et/ou contradictoires, identification des idées clefs. - Analyse avec maîtrise du vocabulaire utilisé et de la syntaxe Lecture et interprétation des éléments constitutifs d'une carte A partir d'un support donné : - Identification du plan et des idées essentielles - Maîtrise du vocabulaire utilisé et de la syntaxe

<p>112 : Produire les messages indispensables à la vie professionnelle et sociale</p>	<p>Techniques d'expression écrite et de présentation Rédaction de contenus (correspondance, imprimés, note, rapport, compte rendu...) Pratique de différentes modalités de texte (argumentatif, narratif...) Pratique des différents discours (explicatif, descriptif, argumentatif, narratif...) Principaux outils de communication</p>	<p>Choix et maîtrise d'un type de présentation Maîtrise de la rédaction (modalité de texte et discours) Maîtrise du vocabulaire spécifique au contexte professionnel et de la syntaxe Cohérence du contenu et de l'argumentation</p>
<p>113 : Communiquer oralement</p>	<p>Principales règles de la communication orale Prise de notes Modalités de communication orale (téléphone, exposé, échange oral adapté à un type d'interlocuteurs...)</p>	<p>Adaptation à une situation de communication orale donnée (attention, maîtrise, vocabulaire...) Pour une modalité donnée, restitution de l'information, cohérence et pertinence du discours Dans le cadre d'une activité professionnelle donnée, restitution d'une information (présentation, argumentation, transmission d'information, confrontation de points de vue...)</p>

OI 12 : Utiliser les mathématiques dans des situations professionnelles		
Objectifs à évaluer	Points sur lesquels peut porter l'évaluation	Attendus
<p>121 : Résoudre un problème mathématique</p>	<p>Calcul numérique Proportionnalité Géométrie plane et dans l'espace Statistique descriptive simple, paramètres de position, de dispersion Changement d'unités</p>	<p>Maîtrise des calculs élémentaires Utilisation d'une calculatrice Utilisation du calcul mental Application de la proportionnalité dans des situations professionnelles courantes (dosages, débit, rendement, taux, échelles, calcul d'intérêt...) Construction de figures et calcul de périmètres, d'aires, de volumes en situation professionnelle (cubage, plans....) Construction, lecture et interprétation de représentations graphiques de données statistiques Calcul de fréquence, moyenne, médiane Interprétation, comparaison Maîtrise des conversions dans toutes les unités usuelles (longueur, surface, volume, masse...) Contrôle de la validité des résultats</p>

122 : Traduire une situation professionnelle en langage mathématique	Notion de fonction Fonctions linéaires, affines Equations, inéquations de premier degré Systèmes d'équation à deux inconnues	Résolution de problèmes issus de situations professionnelles en utilisant les fonctions (coefficient directeur d'une droite), les équations, les systèmes d'équations (résolution algébrique et/ou graphique) Contrôle de la validité des résultats
---	---	--

OI 13 : Utiliser les technologies de l'information et de la communication		
Objectifs à évaluer	Points sur lesquels peut porter l'évaluation	Attendus
131 : S'approprier un environnement informatique de travail	Fonctionnement de base d'un microordinateur et de ses périphériques Principales manipulations Règles et usages de l'informatique Sécurité des données	Repérage des principales fonctions composant l'environnement informatique Maîtrise des fonctions de base en situation pratique dans le respect des règles : arborescence, création de dossiers, sauvegarde des fichiers... Enumération des principaux usages et règles d'utilisation de l'informatique
132 : Construire une démarche de recherche en utilisant Internet	Recherche d'informations et de documentation (fonctionnement d'un navigateur, d'un moteur de recherche, récupération de l'information...) Communication avec une messagerie (fonctionnalités, gestion des messages...) Règles élémentaires de droit et usages de l'informatique et de l'Internet	Réalisation d'une recherche approfondie sur un thème donné en utilisant les fonctionnalités d'un moteur de recherche Utilisation de différentes ressources (fichiers sons, images, vidéo...) Utilisation des différentes fonctionnalités d'une messagerie Enumération des principales règles et usages
133 : Composer des documents numériques	Utilisation de logiciels de traitement des données (traitement de texte, tableur, base de données...) : critères de choix, principales fonctions	Création, mise en forme et ajustement d'un document numérique : texte, tableau, graphique, image...

UCG 2

OT : Situer les enjeux sociétaux et environnementaux liés au secteur hippique

OI 21 : Caractériser les équidés en lien avec leur valorisation

OI 22 : Situer les enjeux de l'activité hippique

Objectifs à évaluer	Points sur lesquels peut porter l'évaluation	Attendus
OI 21 : Caractériser les équidés en lien avec leur valorisation		
211 : Identifier les caractéristiques biologiques, physiologiques et comportementales des équidés	<p>Evaluer un animal qui travaille et au repos en vue d'une utilisation spécifique</p> <p>Vérification de l'état général/de santé d'un cheval</p> <p>Examen statique/dynamique de l'animal</p>	<p>A partir de l'observation d'un animal qui travaille et au repos :</p> <p>Identification du fonctionnement biologique de base de l'animal (digestion, reproduction)</p> <p>Identification des caractéristiques anatomiques et biomécaniques du cheval (squelette, muscles, mouvement, mécanique de l'effort)</p> <p>Identification de l'état physiologique, et de la conformation du cheval</p> <p>Repérage du stade de croissance et de développement des jeunes équidés</p> <p>Identification des symptômes des principales maladies du cheval</p> <p>Reconnaissance des modes de communication du cheval : relations homme/cheval, cheval/cheval</p> <p>Mise en relation de la race avec le travail</p> <p>Repérage des caractéristiques comportementales et des modes de vie du cheval en rapport avec ceux de sa race (qualités, anomalies)</p>
212 : Caractériser les processus de l'apprentissage chez les équidés	<p>Evaluation du processus d'apprentissage</p> <p>Proposition d'un travail correctif de dressage</p>	<p>Identification de l'expression des sens du cheval (Oùie, vue, odorat, sensibilité kinesthésique...)</p> <p>Prise en compte de la mémoire</p> <p>Différentes situations d'apprentissage (cheval monté ou non)</p> <p>Conditions et préparation de l'apprentissage</p> <p>Identification des caractéristiques du conditionnement et du dressage de l'animal (répétition, récompenses, acquisition)</p> <p>Identification des signaux et des postures permettant la communication</p>

Objectifs à évaluer	Points sur lesquels peut porter l'évaluation	Attendus
OI 22 : Situer les enjeux de l'activité hippique		
221 : Caractériser les activités liées à l'utilisation des équidés	Positionner une activité au sein de la filière équine	<p>A partir d'exemples d'activités équestres,</p> <p>Identification de la structuration et de l'organisation de la filière : secteurs, activités, acteurs, représentations (niveaux national, régional, départemental), emplois.</p> <p>Identification des impacts des politiques publiques sur le développement de la filière</p> <p>Identification des principales mesures régissant l'activité (réglementations française et européenne)</p>
222 : Identifier les fonctions sociales et économiques du secteur hippique	Positionner une activité dans son environnement socio-économique	<p>Identification des fonctions des activités équestres : sportive, loisir...</p> <p>Identification du poids économique des différentes activités</p> <p>Définition de la place, du rôle et des usages du cheval dans la société</p>

UCP 1

OT : Caractériser le fonctionnement de l'entreprise hippique dans un contexte de durabilité

OI 11 : Situer l'entreprise dans son environnement économique et territorial

OI 12 : Proposer des éléments de diagnostic de l'entreprise

Prescriptions :

L'évaluation aura pour support l'entreprise de stage ou d'apprentissage ou, à défaut, une entreprise de référence.

Objectifs à évaluer	Points sur lesquels peut porter l'évaluation	Attendus
OI 11 : Situer l'entreprise dans son environnement économique et territorial		
111 : Situer l'entreprise dans la filière hippique	Caractérisation de l'intégration de l'entreprise dans sa filière	A partir d'une entreprise du secteur hippique donnée : - Identification des liens entre l'entreprise et les acteurs de la filière - Identification des préconisations de la filière - Identification de la structuration et de l'organisation de la filière : secteurs, activités, acteurs, représentations (niveaux national, régional, départemental), emplois. - Repérage de la concurrence et des moyens de régulation de l'économie de la filière hippique - Identification des impacts des politiques publiques sur le développement de la filière - Identification des principales mesures régissant l'activité (réglementations française et européenne)
112 : Caractériser l'entreprise	Approche globale du fonctionnement de l'entreprise	- Mise en relation des caractéristiques (statut, organisation, activités...) et des moyens de production de l'entreprise avec ses objectifs et ses choix stratégiques - Identification de l'organisation de l'entreprise en relation avec ses activités - Evaluation de l'impact des pratiques professionnelles de l'entreprise en terme de durabilité

Objectifs à évaluer	Points sur lesquels peut porter l'évaluation	Attendus
OI 12 : Proposer des éléments de diagnostic de l'entreprise		
121 : Positionner l'entreprise dans son territoire et sur son marché	Diagnostic de l'interdépendance de l'entreprise avec son environnement	<p>A partir d'une entreprise hippique intégrée dans son territoire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Caractérisation de l'environnement de l'entreprise : géographique, technique, social, commercial... - Reconstitution du développement historique de l'entreprise dans ses aspects humains, techniques et économiques - Présentation des objectifs de l'entreprise en lien avec son développement - Repérage des forces et faiblesses de l'entreprise en rapport avec celles de l'environnement - Identification de l'organisation du marché
122 : Proposer des évolutions possibles pour l'entreprise	Adaptation du fonctionnement de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> - Identification des facteurs d'évolution de l'entreprise : organisation, produits ou prestations, techniques de travail, marchés... - Formulation d'hypothèses de développement de l'entreprise à partir de ses potentialités et de son environnement

UCP 2

OT : Organiser les prestations et les activités de l'entreprise hippique en lien avec les publics accueillis

OI 21 : Identifier les demandes et les besoins des différents publics

OI 22 : Coordonner la mise en œuvre des prestations de l'entreprise hippique

Prescription :

L'évaluation aura pour support l'entreprise de stage ou d'apprentissage ou, à défaut, une entreprise de référence.

Objectifs à évaluer	Points sur lesquels peut porter l'évaluation	Attendus
OI 21 : Identifier les demandes et les besoins des différents publics		
211 : Caractériser les publics et partenaires de l'entreprise	Analyse d'une demande d'accueil/de prestation d'un groupe donné Analyse des besoins des publics sur un territoire	A partir d'une entreprise du secteur hippique donnée : <ul style="list-style-type: none">- Identification des caractéristiques physiques, intellectuelles et sociales des publics accueillis (enfants, ado, adultes, personnes handicapées personnes âgées)- Identification des besoins, attentes et motivations- Repérage de la dynamique du groupe - Identification des différents partenaires en lien avec les publics accueillis (familles, collectivités, associations, instituts)- Définition des objectifs visés par les différents partenaires- Repérage des contraintes et des règles de fonctionnements des différents partenaires

212: Elaborer des démarches d'accueil et de suivi adaptées aux différents publics	Adaptation des procédures aux publics accueillis	A partir d'un groupe à accueillir : Identification des démarches administratives (conventions, licences, assurances) Définition des règles de fonctionnement du centre Définition des comportements attendus Intégration des règles d'hygiène et sécurité Conception d'outils d'accueil et de suivi
--	--	--

Objectifs à évaluer	Points sur lesquels peut porter l'évaluation	Attendus
OI 22 : Coordonner la mise en œuvre des prestations de l'entreprise hippique		
221: Concevoir le programme des prestations de l'entreprise	Proposition d'une planification des prestations valorisant les ressources	A partir d'une entreprise hippique et pour les publics accueillis : - Définition du programme des prestations : nature, objectifs, contenus, durée, évaluation - Elaboration en collaboration avec les moniteurs, de prestations de découverte ou sportives ou de compétition - Mise en lien des demandes des publics, des propositions des moniteurs et des ressources du centre (matériel, cavalerie, espaces...) et des préconisations de la filière
222 : Assurer le suivi de la mise en œuvre des prestations	Pilotage du programme (Briefing/debriefing)	- Identification des aléas et des dysfonctionnements - Suivi des activités mises en œuvre - Vérification de l'atteinte des objectifs - Modification des prestations et/ou de la planification

UCP 3

OT : Gérer le travail au sein de l'entreprise hippique dans le respect de la législation, de la santé et de la sécurité au travail

OI 31 : Gérer l'emploi au sein de l'entreprise hippique

OI 32 : Organiser le travail dans l'entreprise hippique

Prescriptions :

L'évaluation aura pour support l'entreprise de stage ou d'apprentissage ou, à défaut, une entreprise de référence.

Objectifs à évaluer	Points sur lesquels peut porter l'évaluation	Attendus
OI 31 : Gérer l'emploi au sein de l'entreprise hippique		
311 : Identifier les besoins en termes de travail et d'emploi	Elaboration d'un profil de poste	Pour une entreprise hippique donnée : <ul style="list-style-type: none">- Analyse des besoins en personnel au regard des activités et prestations de l'entreprise et de son calendrier de travail- Définition des contours de l'emploi et des marges de négociation- Planification d'une démarche de recrutement
312 : Elaborer une stratégie de recrutement et de gestion des personnels	Rédaction d'un contrat de travail Accueil d'un nouveau salarié de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none">- Identification des types de contrats de travail et de leurs caractéristiques- Identification des principales dispositions légales régissant l'emploi d'un salarié : durée du temps de travail, salaire minimum, congés, dispositions réglementaires relatives à la santé et à la sécurité, droit à la formation- Identification des organismes compétents dans la législation du travail et la protection sociale, de leurs rôles et de leurs outils de cadrage- Adaptation des postes de travail au profil des salariés

Objectifs à évaluer	Points sur lesquels peut porter l'évaluation	Attendus
OI 32 : Organiser le travail dans l'entreprise hippique		
321 : Analyser l'organisation du travail de l'entreprise hippique	Planning de travail	Pour une entreprise donnée : - Présentation des activités et de l'organisation prévue (chronologie, durée, moyens...) - Définition de l'organisation du travail : planification et répartition des tâches - Identification des aléas influençant le déroulement des activités de l'entreprise
322 : Encadrer le travail de l'équipe	Diagnostic de l'organisation du travail et des conditions de travail	- Distribution des consignes pour l'exécution des travaux - Vérification de la compréhension de ses explications - Transmission de savoir-faire - Recueil d'informations sur l'organisation du travail et le déroulement des activités en vue de contrôles et d'ajustements éventuels (remplacements de personnels, nouvelles consignes...) - Réalisation des enregistrements - Prise en compte des principales règles et démarches de prévention des risques professionnels

UCP 4

OT : Réaliser le suivi administratif et économique de l'entreprise hippique

OI 41 : Réaliser la gestion économique de l'entreprise

OI 42 : Réaliser le suivi administratif de l'entreprise

Prescription :

L'évaluation aura pour support l'entreprise de stage ou d'apprentissage ou, à défaut, une entreprise de référence.

Objectifs à évaluer	Points sur lesquels peut porter l'évaluation	Attendus
OI 41 : Réaliser la gestion économique de l'entreprise		
411 : Effectuer le suivi technico-économique de l'entreprise	Etablissement d'un budget partiel.	A partir d'une entreprise hippique : - Calcul des principaux ratios et indicateurs technico-économiques.
412 : Effectuer le suivi comptable et financier de l'entreprise	Etablissement d'un budget de trésorerie et d'un plan de financement.	- Lecture des principaux documents comptables et financiers : bilans, comptes de résultats, relevés de comptes bancaires... - Repérage des types de produits et de leur origines (prestations, ventes, subventions...) - Repérage des types de charge et de leurs volumes - Suivi des différents types de mouvements comptables (factures, encaissements...) - Calcul des principaux ratios et indicateurs financiers. - Analyse des résultats de l'année écoulée en lien avec ceux des années écoulées.

Objectifs à évaluer	Points sur lesquels peut porter l'évaluation	Attendus
OI 42 : Réaliser le suivi administratif de l'entreprise		
421 : Planifier le travail	Tri des papiers administratifs et du courrier	A partir d'une entreprise hippique : - Classement des documents financiers et comptables de l'entreprise - Classement des documents liés à l'emploi : contrats de travail, URSSAF, MSA...
422 : Effectuer le suivi	Déclarations TVA	- Mise en paiement des factures - Mise en recouvrement des recettes

Document complémentaire du référentiel du diplôme du BP Responsable d'entreprise hippique – Document de travail

Agrosup Dijon-EDUTER – Juillet 2012

		<ul style="list-style-type: none">- Réalisation des feuilles de paie- Réalisation des formalités administratives réglementaires relatives à l'activité de l'entreprise : déclarations préalables à l'embauche, déclarations TVA...- Gestion des impayés
--	--	---

UCP 5

OT : Commercialiser les produits et prestations de l'entreprise hippique dans le respect du cadre réglementaire

OI 51 : Rechercher des débouchés commerciaux

OI 52 : Organiser la promotion des produits et des prestations de l'entreprise

Prescription :

L'évaluation aura pour support l'entreprise de stage ou d'apprentissage ou, à défaut, une entreprise de référence.

Objectifs à évaluer	Points sur lesquels peut porter l'évaluation	Attendus
OI 51 : Rechercher des débouchés commerciaux		
511 : Définir une offre de produits et de prestations	Fiche d'un produit Conception d'un outil de vente étude de marché	A partir de l'activité d'une entreprise hippique : Présentation des produits ou prestations commercialisés Conception d'un nouveau produit ou d'une nouvelle prestation Constitution d'une gamme de produits ou de prestations Détermination des <i>indicateurs/critères commerciaux</i> (prix de vente, marge, coût de revient...)
512 : Réaliser la prospection et le suivi de la clientèle	Etablissement d'un fichier clients	Construction d'un argumentaire de vente Identification des publics cibles Définition d'une stratégie de prospection Recherche de clients et de débouchés Vérification de l'adéquation de l'offre à la demande Mise en place d'actions de fidélisation de la clientèle

Objectifs à évaluer	Points sur lesquels peut porter l'évaluation	Attendus
OI 52 : Organiser la promotion des produits et des prestations de l'entreprise		
521 : Conseiller un client sur les produits et prestations de l'entreprise	Traitement d'une demande d'un client	A partir d'un client donné : Accueil du client Ecoute et reformulation des besoins Proposition d'un produit ou d'une prestation Argumentation, traitement des objections

<p>522 : Organiser des opérations de promotion et de communication</p>	<p>Tenue d'un stand dans un salon spécialisé Elaboration du contenu d'un site internet Démarchage</p>	<p>A partir d'une entreprise hippique donnée :</p> <ul style="list-style-type: none"> Définition de l'image de l'entreprise Identification des compétences de l'entreprise sur lesquelles communiquer Identification des circuits commerciaux Détermination d'une stratégie de communication de l'entreprise : message, public cible, canal, fréquence Conception d'outils de communication (affiches, dépliants, messages publicitaires...) Conception de manifestations promotionnelles (fête du club, rencontre inter-club, repas thématiques...)
---	---	--

UCP 6

OT A : Elaborer un projet professionnel lié à une entreprise hippique

ou

OT B : Elaborer un projet professionnel de salariat dans le secteur hippique

L'UC projet comporte deux versions. Le choix de l'une ou l'autre des variantes est lié au projet professionnel du candidat et à son parcours de formation.

1^{ère} version :

UCP 6 A : Elaborer un projet professionnel lié à une entreprise hippique

OI 61 : Concevoir un projet pour une entreprise hippique

OI 62 : Estimer la faisabilité du projet

Ou

OIB 61 : Concevoir un projet de salariat

OIB 62 : Se situer dans un cadre social et réglementaire

Prescription :

Cette UC vise l'acquisition d'une démarche d'élaboration d'un projet de création d'entreprise. L'évaluation s'appuiera sur le projet du candidat.

Objectifs à évaluer	Points sur lesquels peut porter l'évaluation	Attendus
OIA 61 : Concevoir un projet pour une entreprise hippique		
611 : Définir les caractéristiques du projet	Construction d'un projet d'entreprise	A partir d'un projet d'entreprise du secteur hippique : <ul style="list-style-type: none">- Identification des intentions et des priorités constitutives du projet- Inventaire des projets possibles et des hors projets- Appréciation de l'opérationnalité technique, financière et humaine du projet- Choix d'un statut juridique pour l'entreprise- Construction d'un projet technique, social et financier présentant des éléments de variabilité- Estimation des effets possibles de l'intégration de l'entreprise sur le plan social, économique et environnemental
612 : Déterminer les étapes et démarches à entreprendre pour la réalisation du projet	Planification d'un projet d'entreprise	<ul style="list-style-type: none">- Ordonnancement en étapes d'un projet en fonction des échéances et des étapes à réaliser- Repérage des partenaires potentiels contributeurs du projet (technique, économique, humain, financier...)- Identification des procédures à mettre en œuvre pour mener à bien le projet

Document complémentaire du référentiel du diplôme du BP Responsable d'entreprise hippique – Document de travail

Agrosup Dijon-EDUTER – Juillet 2012

Objectifs à évaluer	Points sur lesquels peut porter l'évaluation	Attendus
OIA 62 : Estimer la faisabilité du projet		
621 : Repérer les forces et les faiblesses du projet	Evaluation du projet d'entreprise retenu	<ul style="list-style-type: none"> - Identification des forces et faiblesses en rapport avec les objectifs identifiés sur les plans humain, technique, financier, économique, commercial, environnemental ... - Repérage des éléments règlementaires et administratifs conditionnant le succès du projet
622 : Proposer des éléments de suivi et de régulation du projet	Gestion du projet d'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> - Relevé de points d'étapes clés dans la planification du projet, en vue de réajustements possibles optimisant sa faisabilité - Identification des impondérables (technique, économique, humain...) - Identification des correctifs possibles dans le projet établi

UCP 1 B : Elaborer un projet professionnel de salariat dans le secteur hippique**OI P11 : Concevoir un projet de salariat****OI P12 : Se situer dans un cadre social et réglementaire****Prescriptions :**

Cette UC vise l'acquisition d'une démarche d'élaboration d'un projet d'emploi salarié dans le secteur forestier. L'évaluation s'appuiera sur le projet du candidat.

Objectifs à évaluer	Points sur lesquels peut porter l'évaluation	Attendus
OIB 61 : Concevoir un projet de salariat		
611 : Elaborer un projet d'insertion professionnelle	Elaboration d'un projet d'emploi salarié	<p>En prenant appui sur un projet professionnel salarié dans le secteur hippique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Caractérisation du marché de l'emploi du secteur et de ses évolutions - Identification des caractéristiques des emplois sur le territoire et des perspectives d'évolution - Identification des principaux organismes d'appui à la recherche d'emploi - Définition d'un projet professionnel en lien avec son projet personnel - Ajustement du projet professionnel initial avec les offres d'emploi du territoire
612 : Préparer une recherche d'emploi	Organisation d'une recherche d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Planification des démarches à entreprendre - Utilisation des techniques et des outils de recherche d'emploi

Objectifs à évaluer	Points sur lesquels peut porter l'évaluation	Attendus
OIB 62 : Se situer dans un cadre social et réglementaire		
621 : Identifier les organismes et principes élémentaires du droit du travail	Investigation de l'environnement administratif et réglementaire d'un emploi salarié hippique	<p>A partir d'une entreprise hippique employant des salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Repérage des organismes compétents dans la législation du travail, de leurs rôles et de leurs outils de cadrage (conventions collectives, accords, statuts...) - Identification des types de contrats de travail et de leurs caractéristiques - Identification des principales règles et démarches de prévention des risques professionnels

622 : Identifier les principaux dispositifs de protection sociale	Interprétation du contenu de la fiche de paie d'un emploi salarié	<ul style="list-style-type: none"> - Identification des postes de cotisations sociales et des droits afférents - Identification des organismes concernés par la protection sociale et de leurs rôles
--	---	--

UCT 1

OT : Assurer la conduite et l'entretien d'une cavalerie dans un contexte de durabilité et dans le respect du bien-être animal

OI T11 : Raisonner la gestion de la cavalerie

OI T12 : Réaliser les opérations liées à la conduite et à l'entretien d'une cavalerie

OI T13 : Réagir à une situation professionnelle qui nécessite une régulation

Prescription :

Evaluation en situation professionnelle.

Objectifs à évaluer	Points sur lesquels peut porter l'évaluation	Attendus
OI T11 : Raisonner la gestion de la cavalerie		
111 : Raisonner l'alimentation, la reproduction et les soins des équidés	Plan d'alimentation adapté à un moment particulier Plan de reproduction Achat ou vente d'un jeune équidé Intervention sanitaire sur la cavalerie	Pour une entreprise hippique donnée, en fonction de ses objectifs : Détermination des besoins, rations des chevaux selon leur état physiologique et leur travail fourni Présentation de la physiologie de la digestion et de la reproduction du cheval Gestion des stocks alimentaires Détermination des objectifs et critères de sélection des reproducteurs Choix de la conduite d'élevage des jeunes équidés Définition des pps d'éducation de base des jeunes équidés Appréciation de l'état physique, sanitaire, de développement et de comportement des jeunes équidés Organisation du suivi sanitaire individuel des chevaux : dentiste, vétérinaire, maréchal ferrant. Détermination de la prophylaxie Principes d'hygiène, de sécurité et de bien-être animal Règlementation (registre des équidés, déclaration de détention des chevaux aux Haras)

<p>112 : Raisonner le choix, l'utilisation et l'entretien des bâtiments, installations, équipements et matériels</p>	<p>Projet d'installation et d'aménagement des bâtiments et installations</p> <p>Plan d'entretien des bâtiments et équipements</p> <p>Plan prévisionnel d'achat de matériel</p>	<p>Conception des installations en fonction des objectifs de l'entreprise</p> <p>Gestion des installations selon la destination des chevaux</p> <p>Appréciation de l'état des installations</p> <p>Mise en relation des équipements et installations nécessaires et spécifiques avec les activités pratiquées</p> <p>Raisonnement de la gestion des surfaces en herbes associées : implantation, entretien et suivi des parcelles ...</p> <p>Respect des règles d'hygiène et de sécurité dans l'utilisation des bâtiments (Local fermé réservé au stockage de l'alimentation, état du silo)</p> <p>Règlementation relative au bâtiment (Localisation du hangar)</p>
---	--	---

Objectifs à évaluer	Points sur lesquels peut porter l'évaluation	Attendus
OI T 12 : Réaliser les opérations liées à la conduite et à l'entretien d'une cavalerie		
122 : Réaliser les opérations liées à l'alimentation, à la reproduction et aux soins des équidés	<p>Alimentation quotidienne de la cavalerie</p> <p>Mise à la reproduction d'une jument/Production d'un poulain</p> <p>Constitution d'une pharmacie</p> <p>Intervention sanitaire sur un cheval ou un poulain</p> <p>Manipulation d'un poulain</p>	<p>Pour une cavalerie d'une entreprise hippique donnée :</p> <p>Préparation des rations Distribution fractionnée des aliments Distribution de l'eau Appréciation qualitative des aliments Surveillance de l'alimentation Distribution des compléments alimentaires en fonction des activités des chevaux, de leur état physique et physiologique</p> <p>Conduite de la gestion des reproducteurs : détection des chaleurs, suivi des saillies, suivi de la gestation, poulinage, soins au poulain...</p> <p>Réalisation de l'éducation de base des jeunes équidés</p> <p>Surveillance de l'état de santé des chevaux Interventions sanitaires simples sur les chevaux Soins courants aux chevaux Déclenchement des interventions des professionnels de santé (vétérinaire, dentiste, ostéopathe...) Mise en œuvre de la prophylaxie en accord avec le vétérinaire</p> <p>Gestion des déchets</p> <p>Principes d'hygiène, de sécurité et de bien-être animal Règlementation</p>

<p>123 : Assurer la fonctionnalité des bâtiments, installations, équipements et matériels</p>	<p>Inspection des bâtiments, installations</p> <p>Inspection du matériel de sellerie</p> <p>Entretien du matériel et des équipements</p>	<p>Réalisation des opérations liées à l'entretien et au nettoyage des bâtiments, installations, équipements et matériels</p> <p>Réglage spécifique des harnachements</p> <p>Surveillance de l'état et de la propreté des bâtiments, installations, équipements et matériels</p> <p>Réalisation des réparations de base</p> <p>Gestion et recyclage des déchets</p> <p>Principes d'hygiène, de sécurité et de bien-être animal</p> <p>Règlementation</p>
--	--	---

<p>OI T13 : Réagir à une situation professionnelle qui nécessite une régulation</p>	
<p><i>L'équipe pédagogique définit la situation à partir des exemples ci-dessous, et adapte si besoin les attendus.</i></p>	
<p>Exemples de situation</p>	<p>Attendus</p>
<p>- Evènement nécessitant une modification de la conduite de la cavalerie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chevaux mis au repos forcé - Intempéries (gel, inondation...) - Absence d'un personnel (moniteur, palefrenier, groom...) - Epizootie - Claquage d'un tendon d'un cheval - Mise bas difficile 	<p>Dans une situation définie par l'équipe pédagogique, on attend :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un diagnostic de la situation concernée - Une proposition de modification appropriée - Une adaptation de la conduite de la cavalerie

UCT 2

OT : Gérer le travail et la valorisation du cheval dans le respect de la réglementation, du bien-être animal, de la sécurité et de la santé au travail

OI T21 : Raisonner le travail de la cavalerie

OI T22 : Réaliser les opérations liées au travail et à la valorisation des équidés

OI T23 : Réagir à une situation professionnelle qui nécessite une régulation

Prescription :

Evaluation en situation professionnelle.

L'évaluation de l'objectif T22 portera :

- En équitation, sur la reprise de dressage imposé, parcours d'obstacles et détente d'un cheval à la longe.

- En tourisme équestre, sur un parcours en terrain varié et la détente d'un cheval à la longe.

Les niveaux d'exigence de l'évaluation correspondent aux exigences préalables à l'entrée en formation du BPJEPS AE énoncées dans l'annexe III de l'arrêté du 29 décembre 2011 modifiant l'arrêté du 28 juin 2003 portant création du diplôme pour les mentions tourisme équestre ou équitation.

Objectifs à évaluer	Points sur lesquels peut porter l'évaluation	Attendus
OI T21 : Raisonner le travail de la cavalerie		
211 : Elaborer les programmes de travail des chevaux	Programme annuel d'entraînement de la cavalerie de l'entreprise	<p>A partir d'une entreprise hippique donnée et de ses activités :</p> <p>Définition des objectifs de travail de chaque équidé : journaliers, hebdomadaires, saisonniers Détermination des techniques d'entraînement en lien avec les principes de la physiologie de l'effort Identification des signaux de fatigue du cheval athlète</p> <p>Détermination des techniques de débouillage Définition de l'organisation du débouillage</p> <p>Suivi administratif du cheval : engagement aux courses, dans les épreuves d'élevage, en compétition, déplacements internationaux</p> <p>Définition des programmes d'entraînement spécifiques aux activités de l'entreprise : préparation technique en référence aux règles d'engagement des activités (disciplines) ou en vue d'une vente Définition de l'organisation du travail</p>
212 : Gérer la carrière des chevaux	Elaboration d'un plan de carrière d'un cheval	<p>Bilan de l'état physique et mental de l'équidé en rapport à une performance attendue Définition de la carrière du cheval et de son évolution selon la réglementation d'engagement des activités (disciplines) ou en vue d'une vente Définition du niveau de rentabilité d'un cheval Détermination des critères de réforme</p>

Objectifs à évaluer	Points sur lesquels peut porter l'évaluation	Attendus
OI T22 : Réaliser les opérations liées au travail et à la valorisation des équidés		
221 : Réaliser l'éducation d'un jeune cheval	Participation à un concours d'élevage ou de modèle et allures	<p>Avec un jeune cheval :</p> <p>Evaluation du comportement et de l'éducation Réalisation de l'éducation à pied Mise en œuvre des techniques de débouillage Réalisation des opérations de pré entraînement et d'entraînement : mise en condition</p> <p>Préparation à un concours d'élevage ou en vue d'une vente</p>
222 : Réaliser l'entraînement et le travail du cheval athlète, dans des situations de courses, de sport ou de loisirs	<p>Equitation : reprise de dressage imposé, parcours d'obstacles et détente d'un cheval à la longe</p> <p>Tourisme équestre : parcours en terrain varié et détente d'un cheval à la longe</p>	<p>Avec un cheval athlète :</p> <p>Positionnement du cheval : niveau dans l'activité pratiquée, mise en condition (mise en souffle, mise en muscles), comportement à la longe Amélioration des performances du cheval</p> <p>Réalisation de la préparation du cheval en fonction de la discipline choisie : Présentation d'un cheval sur le plat dans une attitude juste (toutes disciplines) Présentation d'un cheval sur le franchissement d'obstacles en toute sécurité (équitation) Présentation d'un cheval en terrain varié (tourisme équestre)</p> <p>Respect des temps de récupération du cheval</p> <p>Suivi de l'entraînement du cheval (heures de travail, performances...)</p>
223 : Préparer un équidé en vue de sa commercialisation	Vente d'un équidé	<p>Pour un cheval donné :</p> <p>Identification des qualités et défauts au travail Amélioration des compétences</p> <p>Respect de la réglementation en vigueur</p>
224 : Organiser le transport des équidés	Transport d'un équidé	<p>Dans un cas concret de transport d'un cheval :</p> <p>Pose des équipements de protection Préparation et contrôles d'usage du véhicule Préparation administrative du transport Réalisation d'un test d'embarquement avant l'échéance Manipulation des chevaux et embarquement Application de la législation communautaire relative aux transports des animaux Vérification de l'état de santé du cheval à l'arrivée</p>

OI T23 : Réagir à une situation professionnelle qui nécessite une régulation	
<i>L'équipe pédagogique définit la situation à partir des exemples ci-dessous, et adapte si besoin les attendus.</i>	
Exemples de situation	Attendus
Evènement nécessitant une adaptation du travail ou de l'entraînement du cheval : - Défenses du cheval lors du déboufrage - Problème physique - Comportement inhabituel - Problème de rétivité - Sols inadaptés au travail - Matériel inadapté - Refus d'embarquement du cheval	Dans une situation définie par l'équipe pédagogique, on attend : - Un diagnostic - Une proposition de modification appropriée - Une adaptation de la situation

Annexe 1 : Textes réglementaires et liste des diplômes rénovés en UC

- ⇒ Décret n 2007-1305 du 3 septembre 2007 modifiant la partie réglementaire du livre VIII du code rural et relatif aux diplômes technologiques et professionnels délivrés par le ministre chargé de l'agriculture
- ⇒ Arrêté du 13 septembre 2007 relatif aux conditions de délivrance du brevet professionnel selon la modalité des unités capitalisables
- ⇒ NOTE DE SERVICE DGER/POFEGTP/N2001-2118 du 4 décembre 2001 : Instructions relatives à l'organisation des examens de l'enseignement agricole conduisant à des diplômes délivrés par UC
- ⇒ NOTE DE SERVICE DGER/POFE/N2005-2090 du 01 décembre 2005 : Habilitation des établissements à la mise en œuvre des UCC et CCF pour les diplômes de l'enseignement technique et professionnel agricoles préparés par les voies de la formation professionnelle continue et par l'apprentissage
- ⇒ NOTE DE SERVICE DGER/POFE/N2007-2127 du 9 octobre 2007 Modalités d'attribution d'une attestation valant CACES aux élèves, stagiaires et apprentis de l'enseignement agricole
- ⇒ CIRCULAIRE DGER/POFE/N2008-2003 du 23 janvier 2008 Recommandations pédagogiques concernant le renforcement de l'enseignement relatif aux produits phytopharmaceutiques, notamment en matière de préservation de la santé et de l'environnement.

Références du B2i GRETA : http://eduscol.education.fr/D0035/b2i_accueilb2ifcgreta.htm

(cf. UCG 1)

Prévention des risques professionnels : la réglementation évolue en permanence. On se référera actuellement au code du travail, partie réglementaire, livre deuxième, réglementation du travail, titre III hygiène, sécurité, conditions de travail, chapitre III sécurité. Pour suivre les évolutions, notamment réglementaires, on peut consulter le site de l'institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) <http://www.inrs.fr/>

⇒ NOTE DE SERVICE DGFAR/SDTE/N2007-5028 du 23 août 2007 : Accidents du travail liés aux travaux réalisés dans ou sur les arbres (exclusion faite des travaux concernant les arbres forestiers)

Diplômes rénovés en UC

BPA option Travaux de la production animale

BPA option Travaux de la vigne et du vin

BPA option Travaux des productions horticoles

BPA option Travaux des aménagements paysagers

BPA option Travaux de conduite et entretien des engins agricoles

BPA option Travaux forestiers

BPA option Transformations alimentaires

BP option Responsable d'exploitation agricole (2007)

BP option Aménagements paysagers (2009)

BP option Industries alimentaires (2009)

BP option Agroéquipement, conduite et maintenance des matériels (2011)

BP option Responsable de chantiers forestiers (2011)

BP option Responsable d'atelier de productions horticoles (2011)

Document complémentaire du référentiel du diplôme du BP Responsable d'entreprise hippique – Document de travail

Agrosup Dijon-EDUTER – Juillet 2012

Annexe 2 : Définition des rubriques d'une fiche de descripteurs de compétences d'un diplôme rénové en UC

Les définitions suivantes sont celles des rubriques d'une fiche de descripteurs de compétences. Une fiche de compétences permet de décrire les ressources mobilisées par un professionnel³ expérimenté quand il maîtrise les situations professionnelles correspondant à un domaine d'activité ou à un ensemble d'activités ayant la même finalité, dont on considère qu'elles relèvent d'un champ de compétence particulier. Elle donne également un certain nombre d'informations sur les situations professionnelles et leurs conditions de réalisation.

Fiche relative à [un champ de compétences donné]	
<p>Ex. : Commercialisation des produits de l'exploitation – Intervention sur le végétal – Soins aux animaux – Encadrement d'équipe – Organisation du travail – Gestion économique et administrative</p>	
<p>Situations professionnelles significatives</p>	<p>Elles ont été identifiées par des investigations de terrain dans la phase amont d'analyse des emplois et d'analyse du travail</p> <p>Elles représentent les situations-clés qui rendent particulièrement compte de la compétence du titulaire de l'emploi. En conséquence elles sont peu nombreuses ; il ne s'agit pas d'une liste exhaustive des situations professionnelles relevant de ce champ.</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réglage des paramètres avant démarrage - Ajustement des activités en cours de travaux
<p>Finalité :</p> <p>Expression globale et synthétique de la finalité du travail pour le professionnel titulaire de l'emploi, c'est-à-dire une formulation qui précise les grands objectifs à atteindre ou à maîtriser par une mise en œuvre contextualisée des activités concernées par la fiche.</p> <p>Exemple : Rationaliser et optimiser ses interventions et celles de son équipe pour atteindre le résultat recherché en tenant compte des contraintes et des objectifs de l'entreprise ou de l'organisation</p>	
<p>Responsabilité / autonomie :</p> <p>Description synthétique du niveau de responsabilité du professionnel (nature de la responsabilité, personne à qui il rend compte de son activité, risques encourus...).</p> <p>Degré d'autonomie : latitude du professionnel pour décider et agir sur son travail et sur les activités de l'entreprise ou de l'organisation.</p> <p>Ces éléments doivent être ciblés sur les activités de la fiche, certains d'entre eux ayant déjà été traités globalement à l'échelle de l'emploi dans le référentiel professionnel.</p>	
<p>Environnement de travail :</p> <p>Description des principaux éléments du contexte dans lequel se déroulent les activités, pouvant avoir des conséquences sur l'organisation et la réalisation du travail, sur les conditions de travail</p> <p>Exemples : travail en extérieur soumis aux intempéries, travail en flux tendus, conditions d'ambiance particulières (froid, humidité, bruit...)</p>	

³ Le terme « professionnel » est employé dans ce contexte pour désigner un titulaire de l'emploi visé par le diplôme.

Indicateurs de réussite :

Éléments observables ou mesurables permettant de considérer que le résultat du travail est conforme à ce que l'on peut attendre d'un professionnel titulaire de l'emploi.

Ces indicateurs permettent de situer la performance attendue du professionnel confirmé (niveau de maîtrise et de responsabilité dans l'atteinte du résultat). Les indicateurs soumis à beaucoup d'autres facteurs ou représentatifs à trop long terme du résultat du travail ne sont pas indiqués.

Exemples :

- respect du cahier des charges
- remise en état et rangement des locaux, du matériel et du chantier

Les indicateurs ne doivent pas être confondus avec les critères d'évaluation pour la certification, notamment parce qu'ils permettent de situer la performance d'un professionnel expérimenté - non d'un débutant - mais ils peuvent constituer des repères pour les formateurs dans la construction des grilles d'évaluation.

Les rubriques suivantes présentent les « ressources » : savoirs, savoir-faire et comportements mobilisés par le titulaire de l'emploi dans les situations professionnelles de référence.

Remarque : certaines de ces ressources peuvent également être mobilisées dans des situations qui relèvent d'autres champs de compétences. On les retrouvera alors également dans les fiches correspondantes car chacune de ces fiches doit pouvoir être lue indépendamment des autres.

Savoir-faire	Savoirs identifiés par les professionnels
<p>Ensemble des savoir-faire techniques et pratiques mis en œuvre dans le travail et indispensable à la maîtrise des situations professionnelles de la fiche. Leur liste n'est pas exhaustive, elle correspond aux savoir-faire identifiés par l'analyse du travail.</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> - identifier les risques encourus à son poste de travail - assurer la maintenance et l'entretien du matériel - enregistrer les données liées à la conduite de la production - prendre en compte les conditions météorologiques - effectuer un traitement phytosanitaire - effectuer le réglage des machines... 	<p>La liste des savoirs qui figure dans cette rubrique est constituée à partir des données recueillies au cours des entretiens. Il s'agit des savoirs qui ont été cités par les titulaires des emplois et par leurs supérieurs hiérarchiques.</p> <p>Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive de tous les savoirs mobilisés dans l'activité professionnelle ni du résultat d'un travail de didactique.</p>
Savoir-faire consolidés par l'expérience	Comportements professionnels
<p>Ces savoir-faire, en général complexes, demandent du temps et de l'expérience pour être acquis en totalité. Leur maîtrise distingue souvent le professionnel expérimenté du débutant.</p> <p>Le plus souvent, seules les bases permettant de développer ces savoir-faire pourront être acquises en formation. Ces savoir-faire ne sont pas visés par l'évaluation en formation. Ils peuvent servir de repères pour la VAE.</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> - élaborer de nouvelles recettes, faire évoluer la gamme de produits - anticiper les accidents de fabrication - détecter rapidement les animaux présentant un potentiel - adapter les prestations aux évolutions de la clientèle... 	<p>Ensemble d'attitudes, de savoir-être qui interviennent dans l'activité et participent de la compétence globale. Seuls les éléments essentiels pour la maîtrise des situations professionnelles sont indiqués dans cette rubrique.</p> <p>Attention : cette rubrique ne décrit pas des aptitudes ou des qualités personnelles, éléments qui ne sont pas retenus dans les diplômes du MAAP.</p> <p>Les comportements professionnels peuvent être développés par la formation ou par l'expérience.</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> - veiller en permanence à la sécurité - être attentif aux souhaits des clients - faire preuve de rigueur à toutes les étapes du process - veiller au respect des délais...

Annexe 3 : Fiche modèle d'UCARE

Unité Capitalisable d'Adaptation Régionale et à l'Emploi

BP Responsable d'entreprise hippique

UCARE X :		
OT : à compléter		
<p><i>Les éléments constitutifs de l'UCARE : objectifs à évaluer, points et attendus, sont élaborés par le centre de formation et présentés dans les tableaux ci-dessous.</i></p> <p>Prescription : L'UCARE est évaluée en situation professionnelle.</p>		
Objectifs à évaluer	Points sur lesquels peut porter l'évaluation	Attendus
<p style="text-align: center;">Objectifs de raisonnement ou de réalisation</p> <p style="text-align: center;">OI 1 OI 2 ...</p>		
<p>OI x : Réagir à une situation professionnelle qui nécessite une régulation</p>	<p><i>Dans une situation, définie par l'équipe pédagogique à partir des éléments ci-dessous, on attend de la personne évaluée :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - qu'elle diagnostique la situation concernée - qu'elle propose une action appropriée - qu'elle en développe les différentes implications 	
	Descriptif de la situation	Attendus

