



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Document complémentaire au référentiel du
Brevet professionnel

"Responsable de productions légumières,
fruitières, florales et de pépinières"



Tous les documents relatifs au BP Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières sont en ligne sur le site chlorofil.fr

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

Ce document est destiné aux équipes pédagogiques qui mettent en œuvre un Brevet professionnel option Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières. Il est associé au référentiel du diplôme et donne les préconisations essentielles pour l'évaluation certificative de ce diplôme. Il ne reprend pas toutes les caractéristiques de l'évaluation dans les diplômes en unités capitalisables renouvelés, décrites dans la note de service UC (DGER/SDPFE/2016-31 du 15/01/2016).

Pour une bonne utilisation, il est souhaitable que les membres de l'équipe enseignante aient pris connaissance de cette note de service et suivi une formation UC : agrément à la conduite de dispositifs d'évaluation.

Mentions légales des photos

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

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

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

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



Présentation du BP "responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières"	p 5
Mise en œuvre de l'évaluation : prescriptions et recommandations	p 8
1.1°. Évaluer des capacités en situation professionnelle : quelques principes	p 8
1.2°. Cadrage de l'évaluation des capacités du BP "responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières"	p 14
Compétences	p 31
Annexes	p 33
Annexe 1 : Cadrage national du BP "responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières"	p 34
Annexe 2 : Arrêté de création et arrêté modificatif	p 36
Annexe 3 : Fiche UCARE	p 38
Annexe 4 : Définition des rubriques d'une fiche de descripteurs de compétences d'un diplôme	p 39

Arrêté du 20 novembre 2020 modifiant l'arrêté du 17 juin 2020

Arrêté du 17 juin 2020 portant création de l'option "responsable de productions légumières,
fruitières, florales et de pépinières" du brevet professionnel et fixant ses conditions de délivrance





Présentation du brevet professionnel

Responsable de productions légumières,
fruitières, florales et pépinières

Généralités sur le diplôme

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

Un brevet professionnel est une qualification centrée sur un profil d'emploi qui peut s'exercer dans des configurations variées. Il vise la prise en charge des différentes situations professionnelles emblématiques de ce profil d'emploi, cette prise en charge supposant le développement et l'articulation de savoirs, savoir-faire et comportements professionnels. Le brevet professionnel Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières cible le profil d'emploi d'un chef d'équipe très opérationnel, autonome dans l'opérationnalisation et la mise en œuvre technique des opérations culturales prévues dans le cadre de l'ITK sur les chantiers (au sens des interventions à réaliser sur les cultures) et responsable de la technicité des

travaux horticoles à réaliser. A ce titre, il a une mission de supervision de l'avancée du travail sur les différents chantiers constitutifs des itinéraires culturaux et se trouve en position d'encadrement de proximité des ouvriers qui travaillent avec lui. Il travaille en concertation avec son responsable - chef de cultures, responsable de serres, chef d'exploitation, etc. - qui définit les objectifs de production à atteindre et les modalités techniques de production (ITK, calendrier cultural et planning d'activité). Il respecte la réglementation spécifique au secteur en matière de législation du travail, de sécurité, santé au travail et de respect de l'environnement.

Lorsqu'il est mis en œuvre en formation professionnelle continue, le brevet professionnel Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières fait l'objet d'une formation d'une durée minimum de 1000 heures dont au moins 12 semaines en milieu professionnel (cf. Arrêté de création du 17 Juin 2020). Cette durée minimale de 12 semaines peut être allongée dès lors que le projet pédagogique est de nature à exploiter les apprentissages en milieu professionnel et que les financements pourront la prendre en compte comme partie intégrante du temps de formation.

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

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

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

La structure du référentiel de diplôme et de son document complémentaire

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

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

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

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

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

Le cadre réglementaire pour la mise en œuvre du BP Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières

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

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

La construction et l'écriture de l'UCARE sont cadrées par la note de service DGER/SDPFE/2019-240 du 27 mars 2019 sur les "instructions générales relatives à la mise en œuvre d'unité d'adaptation régionale à l'emploi (UCARE) et modalités particulières de mise en œuvre des UCARE du Brevet professionnel option "Responsable d'entreprise agricole" (BP REA)".

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

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



Mise en œuvre de l'évaluation :

Prescriptions et recommandations

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

Compétences, capacités et situations

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

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

Etre capable, c'est posséder le potentiel d'action nécessaire pour faire face aux situations professionnelles emblématiques de l'emploi visé. Ce potentiel repose sur l'articulation dans l'action du faire, de l'agir,

et du penser, du raisonnement. La délivrance d'un diplôme du MAA correspond à l'assurance que la personne qui l'obtient est en mesure de prendre en charge les familles de situations que recouvre chacune des capacités. Ces dernières ne couvrent pas toutes les situations professionnelles qu'un chef d'équipe en charge de la mise en œuvre technique des opérations culturales peut rencontrer dans la structure qui l'emploie, mais ciblent celles qui sont au cœur de son emploi, les plus significatives de sa compétence.

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

Le référentiel de compétences du BP horticulture est constitué de 5 capacités, qui correspondent chacune à une UC. Les quatre premières capacités sont définies au niveau national ; la dernière, qui cible une adaptation à des enjeux professionnels particuliers, est laissée à l'initiative des centres.

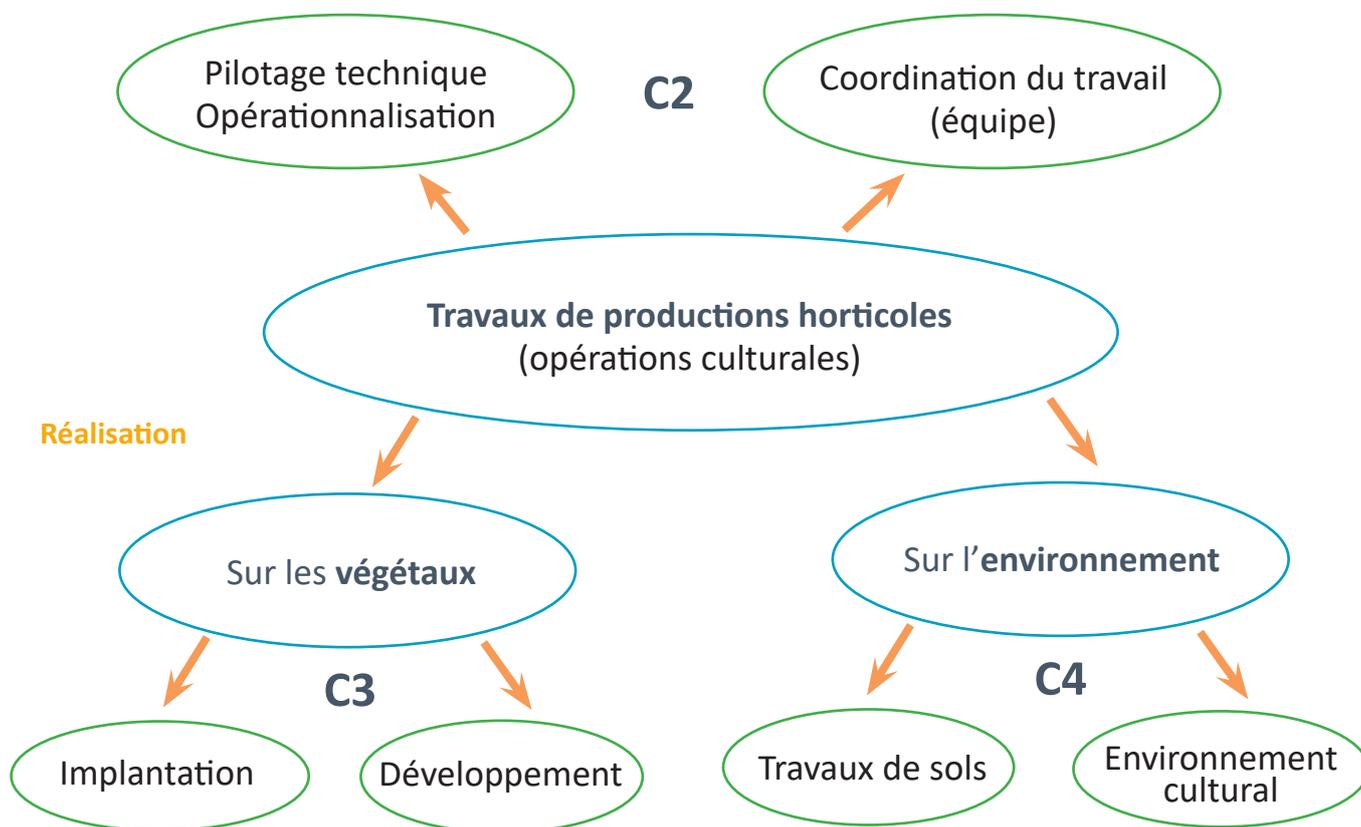
La capacité C1 est commune à tous les BP, mais elle est déclinée de manière spécifique à chaque option. C'est une capacité socle au sens où elle permet le développement des autres capacités du diplôme. Elle s'appuie sur les connaissances de base nécessaires à l'exercice professionnel et vise l'acculturation à un milieu professionnel particulier, celui de l'horticulture et des différents domaines de production qu'elle recouvre dans le cas du BP Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières.

Les capacités C2, C3 et C4 correspondent aux différents domaines/champs d'action professionnelle d'un chef d'équipe autonome en charge de la mise en œuvre technique des opérations culturales, chacun d'eux recouvrant des activités professionnelles distinctes, liées à la réalisation d'interventions sur les végétaux, à la mise en place de conditions optimales de cultures et à la conduite technique des productions horticoles (cf. schéma).

Les domaines d'action professionnelle du chef d'équipe en charge de la mise en œuvre technique des opérations culturales

Pour des productions horticoles variées : fruits et petits légumes, végétaux d'ornement (dont pépinières, fleurs, jeunes plants et semences), plantes à parfum et médicinales et semences.
A partir de la commande et des consignes données par le responsable (ITK, calendrier, planning)

Organisation de la conduite/mise en œuvre



Les capacités du BP Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières

C1. Se situer en tant que professionnel de la production horticole

C11. Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant

C12. Se positionner en tant que professionnel de l'horticulture

C2. Assurer le pilotage technique des productions

C21. Organiser la mise en œuvre technique des opérations culturales

C22. Coordonner le travail d'une équipe

C3. Réaliser des interventions sur les végétaux

C31. Réaliser la multiplication et la mise en place des végétaux

C32. Réaliser des travaux liés au développement des végétaux

C4. Intervenir sur les conditions de culture

C41. Réaliser des travaux d'entretien et d'amélioration des sols

C42. Mettre en place les conditions de croissance et de développement des végétaux

C5 : S'adapter à des enjeux professionnels particuliers

Les modalités d'évaluation

Le brevet professionnel Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières est organisé et délivré en 5 unités capitalisables (UC), chacune d'elle correspondant à un bloc de compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la VAE.

Toutes les UC sont de même nature : chacune d'entre elle correspond à une capacité globale qui recouvre deux capacités intermédiaires. L'unité de certification délivrée est l'UC, mais ce sont les capacités constitutives de l'UC qui doivent être évaluées.

Capacités	Unités capitalisables	Prescriptions spécifiques
C1	UC1 : Se situer en tant que professionnel de la production horticole	
C2	UC2 : Assurer le pilotage technique des productions	Évaluation en situation professionnelle
C3	UC3 : Réaliser les interventions sur les végétaux	Évaluation en situation professionnelle
C4	UC4 : Intervenir sur les conditions de culture	Évaluation en situation professionnelle
C5	UC5 : Intitulé définir par les centres	Évaluation en situation professionnelle

Principes de l'évaluation en situation professionnelle

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

L'approche capacitaire a des conséquences sur l'évaluation : c'est la capacité du candidat qui est évaluée, son pouvoir d'action en situation, pas ses connaissances ni ses savoir-faire dans telle ou telle discipline ou dans tel ou tel module. Cela suppose de se démarquer des pratiques d'évaluation basées sur le contrôle de connaissances déconnectées de leur usage et la vérification de savoir-faire procéduraux. La validation d'une capacité nécessite de réaliser une évaluation globale, en situation, dans laquelle le candidat est amené à utiliser et adapter ce qu'il sait et sait faire en fonction du contexte particulier qu'il rencontre et des caractéristiques principales qu'il retient pour faire ce qui lui est demandé et prendre en main la situation.

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

Dans une évaluation en situation professionnelle, pour vérifier le développement d'une capacité, regarder le résultat de l'action ou la seule performance du candidat - ce qui est directement visible ou accessible dans le travail demandé dans le cadre de la situation d'évaluation - ne suffit pas. La prise en compte des raisonnements qui ont permis d'arriver à ce résultat et ont accompagné le déroulement de l'action, de la façon dont le candidat pense son action, des connaissances, techniques, savoir-faire et comportements qu'il mobilise et combine dans la situation, est nécessaire.

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

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

Méthode pour l'évaluation en situation professionnelle

Dans le brevet professionnel Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières, les capacités C2, C3, C4 et C5 sont obligatoirement évaluées selon la modalité : « évaluation en situation professionnelle ». Cette prescription ne s'applique pas à la C1, qui peut selon les choix du centre de formation et sous réserve d'agrément par le jury, se dérouler en situation professionnelle ou selon une autre modalité.

Pour rappel, dans les diplômes en UC, chaque capacité intermédiaire ne peut être évaluée qu'une fois et le nombre total d'épreuves est au plus égal à 1,5 fois le nombre d'UC, soit 8 dans le cas du BP Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières. L'ensemble des épreuves doit permettre la validation de toutes les capacités du référentiel de certification.

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

Une évaluation en situation professionnelle comporte les caractéristiques suivantes :

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

Au niveau 4, les productions attendues du candidat peuvent correspondre à la réalisation de travaux, d'interventions : sur les végétaux, les sols, l'environnement des productions. Elles peuvent également recouvrir la construction de raisonnements : diagnostics, adaptation du planning d'activités et organisation de la journée de travail, choix des interventions à réaliser. Dans les deux cas, ce que le formateur-

évaluateur cherche à mettre à jour dans l'évaluation, c'est la réflexion, la démarche qui a prévalu dans la construction à laquelle le candidat est arrivé. L'évaluation est ciblée sur ce qui a été pris en compte et mis en lien pour aboutir à la production.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2. Cadrage de l'évaluation des capacités du BP Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières

Dans cette partie, pour chaque capacité du référentiel de compétences, sont rappelés le champ de compétences et les SPS auxquels elle se réfère. Chaque capacité globale est rapidement présentée, de même que ce que recouvre chacune des deux capacités intermédiaires qui la constituent. Enfin le cadrage de l'évaluation est précisé pour

chaque capacité intermédiaire : les critères d'évaluation obligatoires à prendre en compte et des exemples d'indicateurs à adapter par les équipes sont donnés.

Pour faciliter la lecture de cette partie du document complémentaire, le titulaire du profil d'emploi visé est dénommé "chef d'équipe en charge de la mise en œuvre technique des opérations culturales", indépendamment de toute appellation officielle ou en usage dans les grilles ou conventions collectives en lien avec l'horticulture.

C1 : Se situer en tant que professionnel de la production horticole

1.1. Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant

1.2. Se positionner en tant que professionnel de l'horticulture

L'horticulture recouvre différents domaines de production :

- L'arboriculture (fruits et petits fruits)
- Le maraîchage
- L'horticulture ornementale qui regroupe la floriculture et la pépinière
- Les plantes aromatiques, à parfum et médicinales
- Les productions de semences de variétés florales, légumières, fruitières, etc.

Chacun de ces domaines tend à se structurer en filière, avec une identité professionnelle spécifique plus ou moins organisée. La capacité C1 vise le développement d'une culture dans un ou plusieurs de ces domaines horticoles, dans lequel les diplômés du BP vont s'insérer et la construction de leur identité professionnelle en tant que chef d'équipe en charge de la mise en œuvre technique des opérations culturales : ce que je suis dans mon travail, comment je le fais, pour quoi je choisis de le faire comme ça.

Quels que soient leurs domaines de production, les entreprises horticoles évoluent dans des contextes socio-économiques incertains et complexes, avec une forte évolution des normes et des réglementations. L'enjeu pour elles est de concilier la performance économique dans des filières de plus en plus concurrentielles qui exigent une technicité croissante et/ou la

recherche de "niches" de production couplées à des débouchés commerciaux permettant de dégager les revenus nécessaires à leur viabilité, avec les attentes sociales vis-à-vis de la qualité des produits et de la préservation de l'environnement et la montée en puissance des préoccupations agro-écologiques.

Un des aspects essentiels de l'identité et de la culture professionnelle dans les différents domaines de production horticole est le travail avec le vivant aux différentes échelles des agroécosystèmes. La connaissance du végétal et de ses interactions avec son environnement de culture en vue d'optimiser sa croissance et son développement sont au cœur de l'expertise du chef d'équipe (capacité C11). Les bases de cette identité professionnelle se construisent progressivement, par la confrontation de ses pratiques et choix techniques avec ceux de pairs professionnels travaillant dans des modes et systèmes de production variés, ainsi que par des échanges avec les différents acteurs économiques, techniques, politiques/institutionnels parties prenantes des filières et de leur structuration : instituts techniques, organisations professionnelles, syndicats, chambres d'agriculture, délégation départementales des territoires et de la mer, etc. (capacité C12). La construction de cette capacité requiert du temps et de l'expérience et la formation ne peut qu'initier son développement.

Différents domaines de connaissances (biologie végétale, écologie, agronomie, histoire, économie, réglementation, sociologie, ...) sont de nature à contribuer à la construction de ressources et de repères pour développer cette capacité. Dans tous les domaines de productions végétales, alimentaires ou à vocation ornementale, à partir des débats de la profession et en réponse aux exigences sociales, une réflexion portant sur les enjeux, finalités et impacts des différents modes de production, intégrant les aspects réglementaires et le contexte de la transition agro-écologique est privilégiée pour la construction de repères/références permettant au candidat de réfléchir à ses orientations et préférences professionnelles, de se positionner en tant que professionnel dans une ou plusieurs filières de production de l'horticulture et, au final, de s'insérer dans différentes entreprises de production horticole avec des systèmes de production variés, plus ou moins intensifs et/ou agro-écologiques.

Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant (C1.1) renvoie aux enjeux de la contribution des modes de productions horticoles à la transition écologique et énergétique. Les questions de changement climatique, les impératifs de préservation des ressources naturelles, le stockage du carbone et de l'eau, le maintien de la biodiversité, le génie écologique, la préservation des sols, les services écosystémiques... font partie de la réflexion du professionnel dans les domaines des productions horticoles.

Les choix des pratiques en lien avec les différentes opérations culturales ne sont pas uniquement référés à des systèmes de contraintes techniques ; ils s'inscrivent dans des systèmes de plus en plus complexes avec un élargissement des échelles temporelles et spatiales. Le responsable de la conduite des opérations culturales travaille en premier lieu sur les végétaux et leur environnement immédiat, mais ses pratiques impactent également la préservation des ressources - sol, eau, biodiversité. Il est amené à raisonner ses interventions dans des systèmes devant concilier des niveaux d'intensité de production élevés tout en étant respectueux de l'environnement, c'est-à-dire en valorisant les

fonctions écologiques nécessaires au maintien du système, par exemple en favorisant la régulation naturelle des bioagresseurs pour réduire l'usage des pesticides, au sein de structures situées dans des endroits générant des contraintes de production plus ou moins importantes (zones périurbaines, zones à enjeux écologiques...).

Dans ce contexte, l'expertise du végétal, l'agronomie et l'écologie sont des ressources fondamentales pour le responsable de la conduite des opérations culturales: sa compréhension de l'état et du fonctionnement des végétaux et des sols et de leurs interactions, fonde/oriente ses choix d'intervention. Plus largement, la compréhension des processus biologiques et de fonctionnement des agroécosystèmes est une clé pour appréhender les impacts environnementaux des productions horticoles.

Se positionner en tant que professionnel de l'horticulture (Capacité C1.2) suppose, à partir d'une vision d'ensemble du contexte socio-économique global de l'horticulture, de s'affilier à un domaine de production précis - en maraîchage, floriculture, pépinière ou arboriculture - avec son organisation, son histoire, sa culture, ses normes, ses débats et ses valeurs.

Il s'agit d'abord de repérer la structuration professionnelle et économique des différents domaines et de leur filières – leurs entreprises, leurs acteurs, leurs partenaires...-, leur organisation juridique et réglementaire - convention collective, droit du travail, droit/dispositifs de la protection sociale, réglementations spécifiques...- ainsi que les évolutions de leur contexte socio-politique spécifique - politiques publiques sectorielles, attentes/demandes sociales...

Concomitamment à l'intégration croissante des visées agro-écologiques, les fonctions et usages du végétal se diversifient : celui-ci n'est plus seulement une denrée alimentaire ou un élément ornemental, mais est aussi considéré comme un auxiliaire sanitaire et un vecteur/une source de bien-être et d'une meilleure qualité de vie, notamment en ville par la (re) végétalisation des espaces publics et privés. Dans ce contexte, il s'agit également d'identifier l'évolution des enjeux des différents domaines de productions végétales. Ces enjeux sont plutôt référés aux évolutions de l'agriculture pour les productions alimentaires, davantage liés aux questions d'aménagement des espaces et du cadre de vie des populations pour les productions plus ornementales. Se distinguent ainsi deux grandes catégories d'enjeux :

- des enjeux techniques, de production d'une part, en lien avec la diversité des espèces et gammes variétales et avec la multiplicité des itinéraires techniques qui coexistent et se complexifient, depuis des systèmes de cultures sur sols de type agricole à des systèmes hors sols très artificiels et high tech qui peuvent confiner à une production de nature quasiment industrielle,
- des enjeux environnementaux et sanitaires d'autre part, liés à la préservation de l'environnement et de ses ressources d'un côté, de la santé humaine de l'autre.

Pour toutes les productions, la conciliation des impératifs de qualité de production et de compétitivité/viabilité, dans des filières et/ou sur des marchés ou des segments souvent très concurrentiels et dans un contexte où les attentes en terme de soutenabilité et de résilience s'accroissent reste un challenge. Les différents labels de qualité (Plante bleue-HVE, Label Rouge, AB,...) sont des signes distinctifs reconnus, mais ils ne sont pas forcément suffisants sur le marché soumis aux aléas conjoncturels pour permettre aux entreprises qui choisissent de se faire certifier de se différencier et de pérenniser leurs structures.

Pour les futurs professionnels des différents domaines de productions végétales que couvre l'horticulture, il s'agit de s'appropriier ces enjeux, les débats qui les concernent ainsi que les dilemmes qui traversent tout groupe dès lors qu'il tend à se structurer en profession.

Les chefs d'équipes sont amenés à travailler dans diverses entreprises qui s'emparent de ces enjeux et y répondent de manière variable : plus ou moins forte technicité, transition agro-écologique plus ou moins engagée, réflexion sur la place et le rôle de la ressource humaine, etc. Ils ont à se préparer à raisonner et adapter leurs pratiques et leurs raisonnements professionnels à ces différents contextes pour pouvoir s'y intégrer, mais aussi à déterminer progressivement les modèles de développement et de productions qui leur correspondent davantage pour faire leur choix d'insertion et infléchir leur trajectoire professionnelle, et prendre part à leur tour et depuis leur place dans l'entreprise à la définition de l'identité professionnelle du domaine et de la filière dans laquelle ils s'inscrivent.

L'évaluation de la C11 doit permettre de vérifier l'intégration des fondamentaux relatifs à la physiologie des végétaux, à la relation sol-plante-milieu-climat et aux composantes et fonctionnement des écosystèmes.

L'évaluation de la C12 doit permettre de vérifier d'une part l'appropriation du contexte socio-économique global de l'horticulture et l'acculturation à un, voire plusieurs des domaines de productions végétales et filières correspondantes, avec leur organisation, leur histoire, leur culture, leurs normes et leurs débats, d'autre part la construction d'un positionnement professionnel.

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

Cadrage de l'évaluation de la C1

C1. Se situer en tant que professionnel de la production horticole		
Capacité à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
1.1. Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant	<p>Identification des caractéristiques et des principaux mécanismes à l'œuvre dans les agro-écosystèmes horticoles</p> <p><i>Le candidat maîtrise les principes de base de la physiologie végétale et caractérise les processus de fonctionnement de l'agro-écosystème horticole.</i></p>	<p>Repérage des différents niveaux d'organisation du vivant</p> <p>Description et explication du rôle des parties d'un végétal</p> <p>Identification des fonctions végétales : croissance, développement, nutrition, reproduction...</p> <p>Identification des caractéristiques du sol et des interactions sol-plante-milieu-climat</p> <p>Identification des composantes de l'agro-écosystème horticole</p> <p>Identification des interactions entre les espèces animales et végétales et des espèces avec leur environnement</p> <p>Identification des fonctions écologiques de l'écosystème et mise en lien avec les services écosystémiques : régulation du climat, de l'érosion des sols, préventions des risques d'inondation...</p> <p>...</p>
	<p>Évaluation des impacts des systèmes de production sur les agro-écosystèmes horticoles</p> <p><i>Le candidat situe les techniques culturales au regard de la préservation des ressources et du fonctionnement de l'agro-écosystème horticole</i></p>	<p>Repérage des pressions anthropiques et des menaces pour la biodiversité</p> <p>Identification des ressources communes impactées par les modes de production : eau, sol, biodiversité...</p> <p>Définition de la nature des impacts sur l'écosystème</p> <p>Comparaison de différents modes de gestion des espaces : mise en relation des pratiques et des impacts sur le fonctionnement de l'agroécosystème horticole</p> <p>Identification de pratiques ou de choix techniques qui fragilisent les équilibres et les capacités d'autorégulation des agroécosystèmes horticoles</p> <p>Identification de pratiques ou de choix techniques qui soutiennent et optimisent les équilibres et les capacités d'autorégulation des agroécosystèmes horticoles</p> <p>...</p>
1.2. Se positionner en tant que professionnel de l'horticulture	<p>Contextualisation de l'activité professionnelle horticole</p> <p><i>Le candidat caractérise l'activité professionnelle au regard de l'organisation, des évolutions et des enjeux actuels des différents domaines de production de l'horticulture</i></p>	<p>Connaissance de l'horticulture et de ses différents domaines de production et filières :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Histoire, acteurs, organisation socio-économique, action publique en matière de productions végétales alimentaires ou non alimentaires (priorités, objectifs, soutiens), réglementation... • Fonctionnement de l'entreprise, droit du travail, convention collective, dispositifs de protection sociale... <p>Identification des enjeux des différents types de productions végétales : place, rôle, attentes de la société...</p> <p>...</p>
	<p>Construction d'une position professionnelle</p> <p><i>Le candidat élabore une position professionnelle au sein de l'un des domaines de production qui s'appuie sur ses caractéristiques du travail et ses spécificités</i></p>	<p>Mobilisation de références dans les différents domaines de productions végétales</p> <p>Comparaison de différents modes/systèmes de production : contexte, caractéristiques, ...</p> <p>Prise en compte des principes de durabilité dans la construction de la position</p> <p>Repérage des tensions/dilemmes professionnels et des réponses apportées</p> <p>...</p>

Les capacités C.2, C.3 et C.4 sont évaluées en situation professionnelle. Les situations d'évaluation sont élaborées en référence à des situations professionnelles repérées localement comme significatives des champs de compétences qui correspondent à la capacité évaluée.

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

C2 : Assurer le pilotage technique des productions

2.1. Organiser la mise en œuvre technique des opérations culturelles

2.2. Coordonner le travail d'une équipe

Le chef d'équipe en charge de la mise en œuvre technique des opérations culturelles est chargé d'opérationnaliser les itinéraires culturels définis par son responsable. Lui sont délégués la conduite technique et le suivi quotidien d'une ou de plusieurs cultures pouvant être réalisées sur sol ou hors sol, sous abris ou en plein air, à partir d'une commande et de consignes générales : si ce n'est pas lui qui conçoit les rotations, les assolements et les itinéraires techniques ou prévoit les calendriers culturels (ou les plans de production) de ces différentes cultures, il les met en œuvre, surveille la croissance et le développement des végétaux et, à partir de ses observations et diagnostics, du contexte et des objectifs de production, confirme ou modifie les opérations culturelles à réaliser et adapte le planning d'activités prévisionnel en accord avec son responsable. Il est force de proposition pour la mise en œuvre de techniques culturelles plus durables. Dans ce cadre, il est responsable de l'organisation et du suivi des différentes interventions culturelles constitutives des itinéraires techniques des productions dont il a la charge et du travail de l'équipe qui lui est confiée sur ces chantiers.

Le développement de cette capacité nécessite une vision globale de chaque processus de production culturelle en cours et des produits finis auxquels aboutir en quantité et en qualité et suppose de replacer chaque intervention dans son cycle de production, notamment pour pouvoir expliquer son rôle aux ouvriers. La modulation des choix techniques et des pratiques culturelles et l'organisation du travail qui en découle, même quand il s'agit seulement de réguler et d'adapter au contexte le calendrier des travaux défini et prévu par le responsable, reposent sur l'évaluation des

impacts économiques, environnementaux et sociaux de ces choix techniques et de leurs ajustements sur la conduite des différentes productions.

La prise en compte du facteur temps est au cœur de l'ajustement du planning d'activité au quotidien sur les différentes productions : le pilotage technique est commandé par l'aval, à partir des dates/échéance de livraison des productions et des caractéristiques attendues pour ces dernières en quantité comme en qualité. L'optimisation du temps de travail conditionne les marges brutes réalisées sur les différentes productions et donc la viabilité de l'atelier ou de l'exploitation. Pour garder la maîtrise du planning d'activité et le réguler, le chef d'équipe en charge de la mise en œuvre technique des opérations culturelles, en relais de son responsable, prend en compte plusieurs échelles de temps : il s'agit à la fois d'intervenir au « bon moment », « dans les temps », sur chaque culture et d'anticiper l'étape de travail suivante sur les productions pour répartir au mieux la charge de travail et éviter les ruptures de rythme, absorber les éventuels imprévus et conserver un coup d'avance sur le calendrier prévu. La recherche du meilleur compromis possible entre le calendrier, la météo, l'état du sol et celui des végétaux, la fenêtre temporelle, les disponibilités en main d'œuvre et des outils et les autres chantiers à effectuer est permanente.

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

Champs de compétences	SPS	Finalités
Organisation du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation d'un chantier • Suivi et régulation d'un chantier 	<i>Arganser et rationaliser le travail d'une équipe pour permettre le déroulement optimal d'un chantier horticole</i>
Animation d'une équipe	<ul style="list-style-type: none"> • Constitution et régulation des groupes de travail • Accueil et formation des nouveaux arrivants (saisonniers, stagiaires, apprentis) 	<i>Au sein d'une équipe de travail, mettre en place et entretenir une animation de groupe propice à un travail serein, efficace et coordonné, dans le respect de la réglementation et des valeurs de l'entreprise pour atteindre les objectifs de production préétablis</i>

La capacité C 2.1 cible le pilotage quotidien des travaux liés à la conduite des productions : à partir de ses observations des cultures, des conditions pédoclimatiques, des critères technico-économiques liés aux cultures et aux modes de production, le chef d'équipe en charge de la mise en œuvre technique des opérations culturelles adapte les interventions prévues dans le planning d'activités en lien avec les itinéraires techniques définis. En amont, il met en adéquation le calendrier cultural, les consignes générales, les commandes (Les produit finis à livrer), le contexte de production et les moyens disponibles pour décider, des interventions culturelles à réaliser : lesquelles, dans quel ordre, quand et comment. Il valide les travaux programmés ou redéfinit les priorités, peut proposer des choix techniques et opérations culturelles alternatifs plus respectueuses de l'environnement et de la biodiversité. En cours de journée, en particulier à partir des seuils de rentabilité des différentes cultures, il peut être amené à réajuster les priorités de travail, à décider par exemple d'interrompre un chantier en cours et à le laisser inachevé pour passer à un autre jugé plus décisif en terme de rentabilité. Il met en place les conditions nécessaires à la réalisation des travaux sur le plan matériel et technique et sur le plan humain : planification et succession des opérations, prévision et préparation des approvisionnements des différents chantiers prévus (végétaux, matériels, équipements,

fournitures en quantité et qualité), organisation du lieu et prévision des postes de travail.

Cette capacité requiert une observation permanente de l'état des végétaux pour repérer les différents signaux - anomalies, seuils/signaux de déclenchement des interventions, opportunités... - permettant de décider du moment propice pour intervenir, d'arbitrer entre les priorités et de planifier l'ordre des interventions. Elle suppose d'avoir en tête le planning d'activités prévues, non seulement pour intervenir "juste à temps", mais aussi pour anticiper ce qu'il y a à faire sur la journée et toujours être en avance sur les travaux à effectuer, rester dans les délais et la maîtrise des coûts ("Le soir, on est déjà sur le lendemain"). Elle implique également de pallier les imprévus et d'adapter rapidement les choix techniques et les interventions programmées aux situations rencontrées. Elle mobilise l'expertise du professionnel qui repère rapidement les particularités et les enjeux de chaque production dans son contexte, tient compte des priorités redéfinies avec son responsable et intègre la durabilité - environnementale, humaine et économique - dans ses choix d'opérationnalisation. Il recherche un équilibre entre les critères de rendement (vitesse de travail), les critères de qualité (exécution des gestes) et les critères économiques.

La capacité C2.2 correspond aux situations professionnelles liées à la prise en charge et à l'animation quotidienne et courante d'une petite équipe sur un chantier et l'encadrement de proximité du travail habituel des ouvriers de l'entreprise ou/et des saisonniers embauchés sur des chantiers particuliers.

A partir des consignes générales données par le responsable ou le chef de productions, en tant que chef d'équipe, le chef d'équipe en charge de la mise en œuvre technique des opérations culturelles surveille et coordonne l'avancée des travaux. Il intervient auprès de ses collègues pour organiser et suivre les activités habituelles et régule le déroulement du chantier :

- En amont : distribution/répartition du travail (consignes), constitution des équipes, explication de gestes, monstration de nouvelles techniques, tutorat des nouveaux arrivants, vérification de la sécurité...
- Pendant : rappel des objectifs, impulsion un rythme et maintien d'une cadence (rendement/heure), repérage des erreurs ou dysfonctionnements et contrôles de conformité du travail effectué (retards, opérations pas faites ou mal faites, hygiène insuffisante), reprises/corrections techniques, encouragement et valorisation du travail, surveillance de la sécurité et la pénibilité (conditions de travail), adaptation du déroulement du travail, etc.
- En aval, il rend compte du travail réalisé à son responsable à différents moments, sous forme orale ou écrite, à l'aide de différents outils de suivi : retour quotidien, réunion en début ou fin de semaine, fiches de chantier... Ces bilans de travaux permettent d'une part d'assurer la traçabilité des opérations effectuées, d'autre part d'évaluer l'avancée des chantiers pour, à partir des propositions d'améliorations, adapter/réguler la conduite quotidienne des productions et décider de la suite des travaux. Ils contribuent également aux évaluations de fin de campagnes pour adapter les choix de cultures, les rotations et assolements, ou encore les itinéraires techniques (choix des pratiques culturelles).

Le chef d'équipe en charge de la mise en œuvre technique des opérations culturelles veille à ce que les conditions de travail permettent/favorisent l'avancée du chantier dans sa globalité. Il est vigilant à l'application des consignes de santé et de sécurité au travail et de la réglementation. Il surveille le rythme (la cadence) et le rendement du travail et intègre en permanence les délais et les coûts de production dans ses choix d'organisation des travaux. Il veille à la mobilisation de son équipe et à sa dynamique de travail, qui passe aussi par l'écoute et l'observation des ouvriers.

Cadrage de l'évaluation de la C2

C2 : Assurer le pilotage technique des productions		
Capacité à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
2.1. Organiser la mise en oeuvre technique des opérations culturales	<p>Adaptation du planning d'activités</p> <p><i>Le candidat régule les opérations culturales prévues en fonction de son observation du terrain et des consignes reçues</i></p>	<p>Diagnostic préalable/Prise d'info : observation de l'état physiologique et sanitaire des végétaux et repérage des besoins d'interventions culturales, conditions pédo-climatiques, contexte et moyens de production, commandes/contrats (productions à livrer et échéances)...</p> <p>Prise en compte des consignes</p> <p>Propositions d'opérationnalisation de la conduite de chaque production :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Choix d'intervention ou de non intervention (repérage du moment propice) • Définition des priorités d'interventions : nature, ordre, combinaisons. • Définition des volumes et quantités à fournir, des délais à tenir et affectation de la MO • Propositions de techniques culturales alternatives plus agro-écologiques <p>...</p> <p>Arbitrages entre les différentes interventions à effectuer sur les productions conduites simultanément : planification des activités de la journée</p> <p>En cours de journée, ajustement de la priorisation des interventions à effectuer sur les différentes productions : arrêt de chantier et démarrage d'un autre, conduite simultanée de plusieurs chantiers, ...</p> <p>...</p>
	<p>Prise en compte des critères technico-économiques et de durabilité</p> <p><i>Le candidat intègre des critères technico-économiques liés à la conduite des cultures et des indicateurs de durabilité dans ses choix de mise en oeuvre</i></p>	<p>Utilisation des outils et critères de l'entreprise pour suivre le travail : rendement et qualité.</p> <p>Pour chaque production, calcul de la marge brute : charges de production et produits</p> <p>Pour chaque intervention culturale, élaboration d'un seuil de rentabilité horaire par salarié : volume de travail à effectuer, quantité de production à fournir</p> <p>Prise en compte de la pénibilité et de la législation du travail</p> <p>Identification des impacts des choix techniques prévus sur les ressources naturelles : biodiversité, sols, eau, air...</p> <p>...</p>
	<p>Préparation du chantier</p> <p><i>Le candidat planifie et organise le travail sur le chantier et prévoit les moyens nécessaires</i></p>	<p>Organisation d'un déroulement du chantier : nature, ordre et combinaison des opérations à réaliser</p> <p>Prévision/préparation et vérification des fournitures du chantier en quantité et qualité : végétaux, matériels, outils, équipements...</p> <p>Préparation des outils et matériels : réglages, affûtages, contrôles</p> <p>Prévision des besoins en MO</p> <p>Organisation du lieu</p> <p>Prévisions des postes de travail : définition et répartition des activités des personnes de l'équipe</p> <p>...</p>

C2 : Assurer le pilotage technique des productions		
Capacité à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
2.2. Coordonner le travail de l'équipe	<p>Supervision du travail <i>Le candidat suit l'avancée et la qualité des travaux et régule l'activité</i></p>	<p>Travail en autonomie Distribution et reprise des consignes : distribution du travail Organisation de la rotation sur les postes Définition puis ajustement du rythme de travail : rendement/heure Echanges d'info et relations positives : encouragements, valorisation du travail fait... Aide technique : tutorat des nouveaux salariés ou des stagiaires, explication de gestes ou de techniques, corrections... Repérage des situations conflictuelles ou des tensions pour signalement Contrôles de conformité du travail effectué : quantité, qualité (y compris finitions), hygiène. Repérage des erreurs ou des dysfonctionnements pour corrections Régulation des imprévus Surveillance de l'application des règles liées à la SST Surveillance du rythme et des délais, continuité du travail, pas de perte de temps Prise en compte et anticipation des travaux à effectuer sur les autres productions ...</p>
	<p>Compte rendu d'activité <i>Le candidat fait un bilan du travail effectué.</i></p>	<p>Bilan du déroulement du travail : synthèse des éléments principaux relatifs à l'avancée des travaux Enregistrement du travail effectué : traçabilité des opérations Remplissage des outils de suivi du travail et de la main d'oeuvre Propositions de pistes pour améliorer l'avancée du travail et réguler les aléas Remontée des besoins Communication orale et/ou écrite : clarté, précision, aisance,...</p>

C 3 : Réaliser les interventions sur les végétaux

3.1. Réaliser la multiplication et la mise en place des végétaux

3.2. Réaliser des travaux liés au développement des végétaux

Les capacités C3 et C4 ciblent la réalisation en complète autonomie des travaux de conduite des productions légumières, fruitières, florales ou de pépinières, visant à garantir un développement optimal des végétaux, pour obtenir le rendement et la qualité attendus.

Ces travaux sont réalisés dans le cadre de différents chantiers qui correspondent à un ensemble d'interventions techniques effectuées sur les végétaux, leurs sols ou supports et leur milieu/environnement. Leur maîtrise requiert une solide connaissance des végétaux (reconnaissance, biologie végétale) ainsi que des conditions favorables à leur croissance et à leur développement (agronomie). Leur technicité repose dans les procédés à mettre en œuvre, la précision et la rapidité des gestes à effectuer, ainsi que dans les réglages et le maniement du matériel et des équipements.

L'ensemble de ces interventions est effectué en préservant l'état sanitaire des végétaux pour éviter les blessures ou les contaminations microbiennes ou virales qui pourraient compromettre leur croissance et la production tant dans son volume que dans sa qualité.

La capacité C3 recouvre les interventions réalisées directement sur les végétaux dans le cadre d'un cycle cultural, depuis la mise en place de la culture jusqu'à l'obtention de la production finale ou intermédiaire pour les jeunes plants.

Lorsqu'elles doivent être réalisés à un rythme soutenu sur des lots entiers ou des parcelles complètes, leur caractère répétitif les rend pénibles et physiquement éprouvants : elles exigent à la fois une forme de routine – la mise en place d'automatismes – pour travailler vite et une vigilance maintenue à l'égard des gestes effectués pour adapter son intervention à chaque végétal. Leur réalisation demande une rationalisation du travail pour tenir dans la durée, s'économiser/préserver son intégrité physique et travailler en sécurité en étant le plus rapide possible.

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

Champs de compétences	SPS	Finalités
Conduite de processus de productions horticoles	<ul style="list-style-type: none">• Mise en place des cultures• Paramétrage et réglage des automates et autres équipements• Surveillance et contrôle des conditions de développement des productions• Gestion des bio-agresseurs• Évaluation du processus à partir des données recueillies	<i>Atteindre les objectifs technico-économiques de production à partir des consignes données, en respectant le cahier des charges, en limitant les effets sur l'environnement et en répondant à la demande des consommateurs</i>

La capacité C 31 cible les situations liées à la multiplication et à l'implantation des productions : ce sont des opérations cruciales qui conditionnent la production, tant son existence, que son volume ou encore son calendrier. Elles sont souvent réalisées sous la surveillance du responsable ou du chef d'exploitation. Elles consistent dans :

- Les opérations en lien avec la multiplication sexuée et asexuée des plantes : semis, bouturage, marcottage, division de touffes, greffage, drageonnage.
- La mise en place en pleine terre ou sur substrat : plantation, repiquage, empotage.

Pour l'ensemble de ces interventions, le chef d'équipe en charge de la mise en œuvre technique des opérations culturales doit être vigilant à l'égard des conditions de levée ou de reprise des végétaux semés ou plantés : germination et levée des graines, développement racinaire des boutures.

La capacité C 32 correspond à l'ensemble des opérations culturales ponctuelles réalisées sur les végétaux qui favorisent leur développement et leur croissance en vue de répondre à la commande et d'aboutir à une production finale avec les caractéristiques attendues en termes de volumes, calibre, aspect esthétique, homogénéité, etc. Il s'agit d'accompagner le développement de la plante à ses différents stades végétatifs. On cherche à favoriser sa vigueur et à faire s'exprimer son potentiel : productif, esthétique, floraison, robustesse, régularité...

Ces opérations recouvrent :

- Les travaux d'entretien et de conduite : distançage, différentes tailles (en arboriculture : de formation, en vert, de fructification), élagages, pincements, arcures, ébourgeonnages, égourmandages, éboutonnages, effeuillages, rabattages, étêtages, éclaircissages, sélections diverses.
- Les travaux de soutien et de guidage : attachage, clipsage, palissage, relevage, tuteurage, ligatures...
- Les opérations de transplantation et de rempotage.

Dans toutes ces interventions de suivi des cultures, il s'agit de veiller à ce qu'il n'y ait pas d'arrêt végétatif qui compromettrait le cycle de croissance et de développement des végétaux.

Cadrage de l'évaluation de la C3

C3 : Réaliser les interventions sur les végétaux		
Capacités à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
3.1. Réaliser la multiplication et la mise en place des végétaux	<p>Réalisation des travaux préparatoires</p> <p><i>Le candidat prépare les supports de cultures et les plantes</i></p>	<p>Travail en autonomie</p> <p>Prise en compte des consignes</p> <p>Organisation et rationalisation du travail : préparation des fournitures, outils et matériels, chronologie/ordre, déroulement/enchaînement des opérations, rapidité, précision, dextérité, vérifications...</p> <p>Vérification du matériel végétal :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identification : genre, espèce, variété • Quantité • État physiologique et sanitaire : dimension, turgescence (eau), présence de maladies... <p>Préparation des végétaux : habillage, trempage, traitements préventifs...</p> <p>Préparation des supports de culture : choix, proportions et homogénéité des mélanges, ...</p> <p>Préparation des sols et des aires de culture :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nettoyage : évacuation des végétaux morts et fournitures usagées, déposes... • Mise en place des rangs, buttes, planches, tablettes... • Mise en place des installations : pose des paillages, bâches, films, gouttières, réseaux d'irrigation, tuteurs, palissages, tunnels... <p>Travail en sécurité : mise en œuvre des gestes préventifs (port des EPI...), repérage des dangers, évaluation des risques associés, définition d'un mode d'action en sécurité</p> <p>Application des principes d'ergonomie : réduction de la pénibilité du travail</p> <p>...</p>
	<p>Réalisation de l'intervention</p> <p><i>Le candidat maîtrise la technique et met en place les conditions de levée ou de reprise des végétaux</i></p>	<p>Travail en autonomie</p> <p>Prise en compte des consignes</p> <p>Organisation et rationalisation du travail : préparation des fournitures, outils et matériels, chronologie/ordre, enchaînement des opérations, rapidité, précision, dextérité, vérifications...</p> <p>Mise en œuvre des techniques de multiplication et d'implantation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prélèvements, divisions, marcottages... • Profondeur, densité/distançage, bornage, homogénéité... • Utilisation des outils et matériels • Prise en compte des conditions de levée ou de reprise des végétaux <p>...</p> <p>Régulation des aléas et imprévus : corrections, signalement</p> <p>Qualité finale du chantier : conformité à la commande, homogénéité, étiquetage...</p> <p>Rangement du chantier ou du poste de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tri et gestion des rémanents • Nettoyage, désinfection et remisage du matériel <p>Respect des règles de prophylaxie végétale</p> <p>Travail en sécurité : mise en œuvre des gestes préventifs (port des EPI...), repérage des dangers, évaluation des risques associés, définition d'un mode d'action en sécurité</p> <p>Application des principes d'ergonomie : réduction de la pénibilité du travail</p> <p>...</p>

C3 : Réaliser les interventions sur les végétaux		
Capacités à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
32. Réaliser des travaux liés au développement des végétaux	Diagnostic du végétal <i>Le candidat identifie les interventions nécessaires à effectuer sur la plante en fonction de son stade végétatif et de la commande</i>	Identification des végétaux : genre, espèce, variété Prise en compte de l'état physiologique du végétal, de son mode de croissance Repérage du stade de développement Appréciation de l'état sanitaire du végétal : repérage des maladies, bio-agresseurs, carences, besoins nutritifs et en eau... Détermination des interventions nécessaires ...
	Réalisation de l'intervention <i>Le candidat intervient sur le végétal pour optimiser son développement et valoriser son potentiel</i>	Travail en autonomie Prise en compte des consignes Organisation et rationalisation du travail : préparation des outils et matériels, chronologie/ordre, enchaînement des opérations, rapidité, précision, dextérité, vérifications... Mise en œuvre des techniques de conduite et d'entretien des végétaux et/ou de guidage : pertinence des choix d'intervention, adaptation au végétal... Utilisation des outils et matériels Régulation des aléas et imprévus : corrections, signalement Qualité finale du chantier : conformité à la commande et aux objectifs de l'intervention : homogénéité du lot, préservation de l'intégrité et de la vigueur des végétaux, valorisation de leur potentiel... Rangement du chantier ou du poste de travail : <ul style="list-style-type: none"> • Tri et gestion des rémanents • Nettoyage, désinfection et remisage du matériel Respect des règles de prophylaxie végétale Travail en sécurité : mise en œuvre des gestes préventifs (port des EPI...), repérage des dangers, évaluation des risques associés, définition d'un mode d'action en sécurité Application des principes d'ergonomie : réduction de la pénibilité du travail ...

C 4 : Intervenir sur les conditions de culture

4.1. Réaliser des travaux d'entretien et d'amélioration des sols

4.2. Mettre en place les conditions de croissance et de développement des végétaux

La capacité C4 recouvre les interventions effectuées "autour" des végétaux, qui permettent la mise en place et la régulation des conditions pour créer un environnement favorable à leur croissance et à leur développement, dans des modes de conduite des productions variés, menés en pleine

terre ou hors sol, sous abri ou en plein air, et avec des natures de sols ou de supports diversifiées, inertes et/ou vivants. L'ensemble des interventions réalisées visent à favoriser les interactions sol-plantes-climat tout en préservant les ressources naturelles et en s'appuyant sur les fonctionnalités et les capacités d'autorégulation des écosystèmes sans les dégrader.

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

Champs de compétences	SPS	Finalités
Conduite de processus de productions horticoles	<ul style="list-style-type: none">• Mise en place des cultures• Paramétrage et réglage des automates et autres équipements• Surveillance et contrôle des conditions de développement des productions• Gestion des bio-agresseurs• Evaluation du processus à partir des données recueillies	<i>Atteindre les objectifs technico-économiques de production à partir des consignes données, en respectant le cahier des charges, en limitant les effets sur l'environnement et en répondant à la demande des consommateurs.</i>

La capacité C 4.1 correspond à la réalisation des travaux des sols visant à assurer leur pérennité et à améliorer leur fertilité - physique, chimique et biologique- en fonction de leurs caractéristiques, des précédents culturels, des cultures à mettre en place et des conditions climatiques.

Ces travaux de préparation et d'entretien des sols sont réalisés en amont de la mise en culture et pendant leur développement. Mécanisés ou manuels, ils peuvent être profonds ou superficiels. Ils visent à :

- créer et maintenir une structure de sol adaptée à l'installation et à la croissance de la plante,
- créer des conditions propices à l'activité biologique dans le sol (sols vivants),
- limiter l'érosion ou le départ des sols (phénomènes de lessivages, de lixiviation des sols nus).

Il s'agit de dynamiser les sols en utilisant des pratiques plus durables combinant différentes interventions concernant notamment :

- L'aération, pour permettre la circulation de l'air et de l'eau et garder un sol meuble et poreux, par décompactage, labour, sous-solage, binage, sarclage...
- L'apport d'amendements organiques plus ou moins dégradés (fumier, lisier, bois, tourbes, compost...) et/ou minéraux, par épandage, enfouissement, en appliquant un plan de fumure et dans le respect de la réglementation en vigueur.
- La mise en place de couverts visant à couvrir et protéger les sols : recours aux couverts végétaux comme les cultures dérobées ou engrais verts, ayant aussi pour but de nourrir les sols durant les intercultures.

Cette capacité mobilise des raisonnements intégrant une approche agroécosystémique et des connaissances en agronomie en lien avec la pédologie, le fonctionnement des sols vivants et le concept de prélèvement/restitution des cultures. Elle s'appuie également sur la connaissance de la réglementation concernant les épandages. Elle requiert de savoir utiliser les matériels agricoles dans le respect des conditions de sécurité.

La capacité C42 cible les situations relatives aux différentes interventions sur les facteurs extérieurs et l'environnement des végétaux : la combinaison de ces interventions vise à créer et réguler les conditions favorables au développement optimal des végétaux, dans un contexte de transition agroécologique qui incite à la préservation des ressources naturelles et à la valorisation des services écosystémiques.

Le chef d'équipe en charge de la mise en œuvre technique des opérations culturales intervient dans différents domaines : la nutrition et le suivi sanitaire des cultures, la régulation des conditions d'ambiance des abris, en mobilisant différentes techniques et en utilisant des équipements/matériels variés :

- > Les apports de nutriments (NPK + oligoéléments) aux végétaux en fonction de leur stade de développement sous une forme directement assimilable par la plante -fertirrigation ou épandage d'engrais minéraux solides ou liquides.
- > La surveillance et la protection des végétaux contre les maladies et les bioagresseurs, par le recours en premier lieu à des mesures prophylactiques dans le cadre de la protection biologique intégrée/bio contrôle, la combinaison de techniques de phytoprotection (recours aux auxiliaires des cultures, application de biostimulants...) associées à des interventions culturales (effeuillage, taille...) quand cela s'avère nécessaire et le cas échéant, l'utilisation de produits phytopharmaceutiques.

-> La gestion des adventices :

- entre les rangs (enherbement-désherbage) mais aussi dans les cultures (faux semis) et la mise en place d'infrastructures agroécologiques, comme les bandes fleuries et les haies diversifiées, pour favoriser les auxiliaires des cultures.
- La mise en place de paillages et de couvertures artificielles (films plastiques, toiles tissées, bâches...) visant à limiter la croissance des adventices.

-> Les apports d'eau (quantité, débit, répartition) en utilisant le système d'irrigation.

-> Pour les cultures sous abris, la régulation des conditions climatiques : surveillance et ajustement des paramètres d'ambiance (à l'aide des équipements et des automates) : température, hygrométrie, lumière, par chauffage, aération, ombrage, photopériodisme (éclairage, occultation), filtration sélective du spectre lumineux, ...

-> Pour les cultures de plein champ, la mise en place des filets de protection, de brise vent...

Cette capacité mobilise des raisonnements sur les interactions sol-plante-climat et sur les agroécosystèmes, la connaissance et la reconnaissance des stades critiques en terme de besoins nutritionnels et hydriques, la connaissance des risques sanitaires et des paramètres d'ambiance pour chaque culture. Elle suppose également de régler et utiliser les différents équipements et automates.

Cadrage de l'évaluation de la C4

C4 : Intervenir sur les conditions de culture		
Capacités à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
4.1. Réaliser des travaux d'entretien et d'amélioration des sols	<p>Diagnostic du sol <i>Le candidat caractérise l'état du sol et évalue sa fertilité pour déterminer des choix d'intervention permettant sa préservation</i></p>	<p>Identification des caractéristiques du sol : nature, composition (texture), structure, profondeur, potentiel de rétention d'eau, ...</p> <p>Appréciation de l'état du sol : humidité, compacité, porosité, vie du sol, plantes bio-indicatrices...</p> <p>Evaluation du potentiel agronomique du sol à partir des cultures à mettre en place : prise en compte des précédents culturaux, des techniques culturales, de l'analyse de terre...</p> <p>Propositions d'interventions sur les sols : natures des interventions, combinaisons, techniques, outils...</p> <p>Adéquation des propositions d'interventions sur les sols au contexte</p> <p>Prise en compte des visées de durabilité ; limitation de la mobilisation et préservation des ressources (biodiversité, sol, air, eau...), valorisation des services écosystémiques...</p> <p>...</p>
	<p>Réalisation de l'intervention <i>Le candidat intervient dans le respect du sol et des cultures en place</i></p>	<p>Travail en autonomie</p> <p>Organisation et rationalisation du travail : préparation des outils et matériels, chronologie/ordre, enchaînement des opérations, rapidité, précision, dextérité, vérifications...</p> <p>Mise en œuvre des techniques d'entretien et d'amélioration des sols</p> <p>Réglages et utilisation des outils et matériels</p> <p>Régulation des aléas et imprévus : corrections, signalement</p> <p>Qualité finale du chantier : conformité à la commande et aux objectifs de l'intervention, homogénéité du travail réalisé, préservation des cultures en place...</p> <p>Rangement du chantier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nettoyage, désinfection, entretien et remisage du matériel • Propreté et rangement des locaux <p>Respect des règles de prophylaxie végétale</p> <p>Travail en sécurité : mise en œuvre des gestes préventifs (port des EPI...), repérage des dangers, évaluation des risques associés, définition d'un mode d'action en sécurité</p> <p>Application des principes d'ergonomie : réduction de la pénibilité du travail</p> <p>...</p>

C4 : Intervenir sur les conditions de culture		
Capacités à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
4.2. Mettre en place les conditions de croissance et de développement des végétaux	<p>Identification des besoins des végétaux</p> <p><i>Le candidat met en lien les conditions environnementales de la culture avec les besoins des végétaux pour déterminer ses choix d'intervention avec une visée de préservation des ressources</i></p>	<p>Prise en compte de la physiologie des végétaux, de leur mode de croissance, stade de croissance...</p> <p>Appréciation de l'état de santé des végétaux : repérage des pathologies, bioagresseurs, carences...</p> <p>Repérage des besoins nutritifs et en eau des végétaux</p> <p>Prise en compte de l'état de l'agroécosystème local</p> <p>Identification des interactions sols ou substrats-plantes-climat</p> <p>Sous abri, contrôle des paramètres d'ambiance: température du sol et de l'air, luminosité/enseulement, taux de CO2, hygrométrie...</p> <p>Prise en compte des consignes et du contexte de production : labellisation, cahiers des charges...</p> <p>Mise en lien avec la conduite de la culture et les besoins des végétaux : choix des interventions sur les conditions de culture : type/nature d'interventions, combinaisons, techniques, outils...</p> <p>Adéquation des choix d'interventions sur les conditions de croissance et de développement des végétaux et leurs combinaisons au contexte et aux visées de durabilité : limitation de la mobilisation et préservation des ressources (biodiversité, sol, air, eau...), valorisation des services écosystémiques...</p> <p>...</p>
	<p>Régulation des conditions de croissance et de développement des végétaux</p> <p><i>Le candidat met en place des actions permettant d'optimiser la croissance et le développement des végétaux</i></p>	<p>Travail en autonomie</p> <p>Organisation et rationalisation du travail : préparation des outils et matériels, chronologie/ordre, enchaînement des opérations, rapidité, précision, dextérité, vérifications...</p> <p>Réalisation des interventions sur les conditions de culture : fertilisation des végétaux, application de biostimulants, protection des végétaux, régulation des paramètres d'ambiance sous abri...</p> <p>Utilisation des outils et matériels</p> <p>Qualité finale du chantier : conformité à la commande et aux objectifs de l'intervention</p> <p>Contrôle du résultat et régulation de l'intervention : ajustements, corrections</p> <p>Rangement du chantier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tri et gestion des rémanents • Nettoyage, désinfection et remisage du matériel <p>Respect des règles de prophylaxie végétale</p> <p>Travail en sécurité : mise en œuvre des gestes préventifs (port des EPI...), repérage des dangers, évaluation des risques associés, définition d'un mode d'action en sécurité</p> <p>Application des principes d'ergonomie : réduction de la pénibilité du travail</p> <p>...</p>



Compétences

Cette partie reprend le tableau des situations professionnelles significatives (SPS) organisées en champs de compétences du référentiel professionnel du BP "responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières" 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 combinaison 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 singulière et située : elle est le fait d'un individu et ne peut s'exprimer qu'en situation de travail.

L'analyse du travail conduite auprès de professionnels permet en premier lieu de repérer des situations professionnelles significatives (SPS), c'est-à-dire des situations reconnues comme particulièrement révélatrices de la compétence dans les activités visées par le CS. 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 autour des ressources mobilisées et des finalités du travail : les champs de compétences. Chaque champ, qui rassemble des familles de situations proches, fait l'objet d'une fiche, toujours structurée sur le même modèle. Y sont précisés :

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.

- 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'activité. Ne sont retenues que celles qu'il paraît indispensable de maîtriser pour exercer le travail dans une majorité de configurations d'emplois: les situations professionnelles significatives (SPS).

Les fiches compétences permettent d'appréhender de manière globale la nature des activités des futurs titulaires d'un CS. 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 figure en annexe.

Champs de compétences et situations professionnelles significatives du BP "responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières"

Les SPS sont repérées lors de l'analyse du travail menée auprès de professionnels. Parmi les critères utilisés pour leur détermination figurent la complexité, la dimension critique ou encore la fréquence. Les SPS sont identifiées à l'aide d'un ensemble de questions telles que :

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

Par nature, ces SPS sont en nombre réduit.

Le tableau suivant clôt le référentiel d'activités du CS. Il présente les situations professionnelles significatives de la compétence d'une personne exerçant des activités spécifiques en lien avec les installations de systèmes d'arrosage automatique : espaces verts et sols sportifs, c'est-à-dire les situations qui mettent en jeu les compétences-clés des activités ciblées par le titre.

Rappel des champs de compétences et des situations professionnelles significatives du BP "responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières"

Champs de compétences	Situations professionnelles significatives	Finalités
Organisation du travail	Organisation d'un chantier ³ Suivi et régulation d'un chantier	Organiser et rationaliser le travail d'une équipe pour permettre le déroulement optimal d'un chantier horticole
Animation d'une équipe	Constitution et régulation des groupes de travail Accueil et formation des nouveaux arrivants (saisonniers, stagiaires, apprentis)	Au sein d'une équipe de travail, mettre en place et entretenir une animation de groupe propice à un travail serein, efficace et coordonné, dans le respect de la réglementation et des valeurs de l'entreprise pour atteindre les objectifs de production préétablis
Conduite de processus de productions horticoles	Mise en place des cultures Paramétrage et réglage des automates et autres équipements Surveillance et contrôle des conditions de développement des productions Gestion des bio-agresseurs Évaluation du processus à partir des données recueillies	Atteindre les objectifs technico-économiques de production à partir des consignes données, en respectant le cahier des charges, en limitant les effets sur l'environnement et en répondant à la demande des consommateurs

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

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

³ - Le terme chantier s'applique aux temps forts liés à la conduite d'un processus (par exemple : plantation, multiplication, taille, récolte...) qui mobilisent en quantité ou en nombre des intrants, de la main d'œuvre, du matériel, des équipements et/ou des installations.

Situations professionnelles significatives

- Organisation d'un chantier
- Suivi et régulation d'un chantier

Finalités

Organiser et rationaliser le travail d'une équipe dans le cadre d'un chantier horticole.

Responsabilité / autonomie

Il est responsable du mode d'organisation de l'équipe de travail. Le ou la titulaire de l'emploi doit être autonome et faire appel à un supérieur qu'en cas de situations précises ou problèmes particuliers.

Environnement de travail

Le ou la titulaire de l'emploi organise le travail au regard des informations recueillies, des cahiers des charges et autres éléments d'observation. Il propose et met en œuvre un programme de travail conforme aux attendus du chantier à réaliser.

Suivant les périodes de l'année et les productions, la répétitivité et la pénibilité des tâches ont une incidence sur l'organisation du travail et la constitution des équipes à encadrer.

L'organisation du travail d'une petite équipe et d'un chantier de travail doit répondre aux besoins et/ou atteindre les objectifs fixés.

Indicateurs de réussite

- Adéquation de l'équipe de travail aux besoins du chantier
- Conformité de la réalisation du chantier aux attendus
- Adaptation aux aléas et situations problème
- Respect des consignes et des procédures liées à la sécurité au travail
- Respect des réglementations liées au travail
- ...

Savoir-faire de base

- Identifier les interventions à conduire pour la réalisation d'un chantier
- Mesurer les temps de travaux
- Evaluer les besoins en main d'œuvre
- Planifier le déroulement du chantier en fonction des contraintes et disponibilités (personnels, matériels, approvisionnements, risques, lieux ...)
- Prévoir les consommables, matériels et équipements nécessaires
- Préparer et vérifier l'état sécuritaire des éléments nécessaire à la réalisation d'un chantier
- Gérer la logistique d'un chantier
- Statistiques et analyse des coûts de revient d'un chantier
- Mesurer les écarts techniques et économiques entre le prévisionnel et le réalisé
- Renseigner un carnet de bord de conduite des activités d'un chantier
- ...

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Méthodes de mesure des temps de travaux
- Hygiène et sécurité au travail
- Législation du travail
- ...

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Adapter l'organisation du travail aux attendus du chantier
- Établir un cahier des charges pour la réalisation d'un chantier
- Contribuer à l'élaboration d'un plan de formation
- ...

Comportements professionnels

- Être rigoureux
- Être organisé
- Faire preuve d'adaptabilité et de réactivité
- ...

Situations professionnelles significatives

- Constitution et régulation de groupes de travail
- Accueil et formation des nouveaux arrivants (saisonniers, stagiaires, apprentis)

Finalités

Au sein d'une équipe de travail, mettre en place et entretenir une animation de groupe propice à un travail serein, efficace et coordonné, dans le respect de la réglementation du travail et des valeurs de l'entreprise pour atteindre des objectifs de production préétablis.

Responsabilité / autonomie

Quelles que soient la taille et la nature de la structure ou entreprise, le salarié qui se voit confier de guider le travail d'une équipe a la responsabilité de distribuer les postes, montrer les gestes adéquats et les postures professionnelles, conseiller sur les attitudes et vérifier l'exécution des tâches.

Le titulaire de l'emploi applique les réglementations liées à la législation du travail et à la sécurité des personnes et des équipements. Il est également responsable du mode d'organisation du travail qu'il propose à l'équipe, ainsi que du type de relations qu'il met en place. Il peut aussi encadrer stagiaires et/ou apprentis en formation dans l'entreprise.

Il rend compte des besoins en main d'œuvre et du déroulement du travail à la hiérarchie.

Environnement de travail

La gestion du travail d'une petite équipe recouvre deux dimensions liées : l'organisation du travail et le management des personnes qui constituent l'équipe de travail.

Les ressources en main d'œuvre peuvent être un facteur limitant et leur gestion constitue un élément déterminant de la conduite d'un chantier. L'organisation du travail nécessite des réajustements permanents en fonction des conditions climatiques ou de contraintes internes (maladies, absences) et externes (événements, réunions, imprévus, clients/fournisseurs/prestataires).

Après avoir pris connaissance des consignes et pris en compte les objectifs de production et de respect de l'environnement, le ou la titulaire de l'emploi prépare et organise les chantiers en répartissant et en coordonnant les tâches et les responsabilités au sein d'une petite équipe de travail.

L'activité est fortement dépendante de la saisonnalité et de la demande commerciale. Les journées de travail peuvent donc être d'une amplitude différente suivant les saisons et la nature des travaux à réaliser.

Dans le cadre de l'activité, le ou la titulaire de l'emploi veille aux évolutions réglementaires, respecte et fait respecter les réglementations sanitaires et environnementales ainsi que la législation en matière de sécurité et de confort au travail au sein de l'équipe coordonnée.

Indicateurs de réussite

- Régulation de la main d'œuvre disponible à la charge de travail
- Respect des réglementations liées aux travailleurs
- Réalisation des travaux par rapport aux prévisions
- Rigueur dans la transmission des consignes
- Rigueur dans la mise en œuvre des procédures de sécurité au travail
- Adaptation de son comportement aux différentes situations

Savoir-faire de base

- Évaluer les besoins en main d'œuvre au regard d'un chantier
- Planifier les activités et les travaux en fonction de l'équipe de travail
- Expliquer le travail et montrer les gestes
- Coordonner les chantiers : préparation, mise en œuvre, suivi
- Contrôler la qualité du travail réalisé
- Repérer et réguler les éventuels incidents
- Mesurer et enregistrer les temps de travaux
- Adapter le vocabulaire aux situations de travail et relationnelle
- Distribuer des consignes de travail
- Réguler la communication au sein d'un collectif de travail
- Faire respecter les mesures et règles d'hygiène et de sécurité
- Accueillir un nouvel arrivant
- ...

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Bases techniques selon les cultures et les types chantiers
- Notions de normes, valeurs, rôle, statut, culture, groupes sociaux
- Méthodes de mesure des temps de travaux
- Eléments d'organisation du travail et de gestion des ressources humaines
- Bases de gestion des conflits
- Techniques de négociation
- Notions d'image personnelle et professionnelle
- Animation d'un collectif de travail, gestion des conflits
- Procédures d'accueil et de suivi des salariés dans l'entreprise
- Droits du travail et législation sociale
- Risques d'accidents du travail et maladies professionnelles
- Ergonomie au travail
- Outils de gestion de l'hygiène et de la sécurité
- ...

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Anticiper à court et moyen terme
- Repérer les potentiels individuels et collectifs
- Présenter aux salariés les finalités d'un chantier
- ...

Comportements professionnels

- Être organisé et rigoureux
- Être à l'écoute des attentes
- Avoir un bon sens du relationnel
- Faire preuve de diplomatie
- Établir des relations de confiance avec les personnels
- Respecter et valoriser les membres de l'équipe de travail
- Faire preuve d'adaptabilité et de réactivité
- Être rigoureux dans les engagements
- Respecter la réglementation en matière de sécurité et d'hygiène
- ...

Situations professionnelles significatives

- Paramétrage et réglage des automates et autres équipements
- Gestion des bio-agresseurs
- Surveillance des conditions de développement des productions
- Mise en place des cultures
- Évaluation du processus à partir des données recueillies

Finalités

Atteindre les objectifs technico-économiques de production en respectant le cahier des charges, en limitant les effets sur l'environnement.

Responsabilité / autonomie

Après avoir pris connaissance des consignes et pris en compte les objectifs de production et de respect de l'environnement, le ou la titulaire de l'emploi prépare et organise son activité, et le cas échéant celle des salariés de l'équipe de travail dont il a la charge.

Il peut participer au choix des productions et de leurs modes de conduite en prenant en compte le système global d'exploitation. Il applique les réglementations en vigueur : respect de l'environnement, traçabilité (notamment pour les produits phytosanitaires).

Il peut, pour conduire un atelier, solliciter des intervenants d'organismes professionnels agricoles ou d'autres acteurs du secteur : chambre d'agriculture, groupement...

Environnement de travail

Les travaux horticoles sont soumis à un rythme saisonnier et l'organisation du travail est dépendante de facteurs externes (météo, demandes de la clientèle ...) et internes (main d'œuvre, matériel et équipements disponibles, conditions et vitesse de développement des végétaux cultivés...).

Les personnes de l'équipe de travail qu'il encadre et lui-même sont amenés à manipuler des charges lourdes, à utiliser des matériels (semoirs, rempoteuse...) ou encore intervenir sur les structures (serres, tunnels...) et équipements (chauffage, irrigation...).

De nombreuses tâches font appel à l'utilisation de matériels ou de produits dangereux et il est important de veiller au respect des conditions d'hygiène et de sécurité.

Indicateurs de réussite

- Adéquation main d'œuvre disponible et charge de travail
- Conformité de conduite des opérations par rapport aux choix techniques
- Conformité du dosage des produits utilisés
- Aisance dans l'utilisation des matériels
- Absence d'écart au cahier des charges
- Rigueur d'enregistrement des données
- Rigueur par rapport à la sécurité
- Rigueur de prévention des accidents du travail

Savoir-faire de base

- Reconnaître les espèces et les variétés
- Planter une production et les installations afférentes (tunnels, irrigation, filets...)
- Raisonner la conduite de l'atelier : plan de fertilisation, plan de protection des cultures, contrôle des adventices
- Réaliser la multiplication des végétaux (semis, bouturages, repiquages, rempotages)
- Observer, détecter des maladies, les ravageurs, les accidents de végétation, les anomalies
- Assurer l'alimentation hydrominérale
- Réguler les facteurs climatiques sous abri
- Utiliser les outils numériques et robotiques
- Réaliser les opérations culturales et les interventions sur le végétal
- Réaliser la récolte et le conditionnement des produits
- Raisonner le stockage et l'élimination des déchets et matières dangereuses
- Enregistrer les données techniques et technico-économiques liées à la conduite de la production
- ...

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Principes agronomiques sol / climat
- Biologie et physiologie des plantes horticoles
- Ennemis des cultures et moyens de lutte alternatifs
- Élaboration du rendement et de la qualité : facteurs et conditions Itinéraires techniques et modes de conduite en pleine terre et hors-sol
- Techniques culturales : travail du sol, fertilisation, protection des cultures, cultures associées
- Techniques de taille des arbres et arbustes
- Impact des pratiques culturales sur l'environnement et la qualité des produits : produits phytosanitaires, recyclage des eaux d'irrigation...
- Technologie et fonction des différents matériels et équipements
- Technologie des différentes structures (serres, tunnels...) et utilisation de systèmes automatisés
- Réglementations s'appliquant à l'activité
- Prévention des risques professionnels
- Techniques de communication
- ...

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Avoir le sens de l'observation
- Faire preuve d'adaptabilité et de réactivité
- Respecter la réglementation en matière de sécurité et d'hygiène
- Accepter la critique et être capable de se remettre en question
- S'informer sur les nouvelles tendances d'achat des clients
- Rechercher la cohérence entre qualité et volumes produits et la demande des acheteurs
- Appréhender l'incidence d'un choix technique sur la qualité du produit final
- Anticiper les évolutions de son système de cultures
- Concilier la recherche de résultats techniques avec l'amélioration des critères de durabilité
- ...

Comportements professionnels

- S'intégrer dans un collectif de travail
- Adopter en permanence les bons gestes et postures professionnels
- Veiller à la sécurité et à la réduction des nuisances
- ...



Annexes

- 1 - Cadrage national du plan d'évaluation
- 2 - Arrêtés de création et modificatif parus au JO
- 3 - Fiche UCARE
- 4 - Définition des rubriques d'une fiche de descripteurs de compétences d'un diplôme

Annexe 1 - Cadrage national du plan d'évaluation du BP " responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières "

UC à obtenir	Capacité à évaluer	Critères <small>(Ce qui doit être pris en compte dans la situation pour évaluer la capacité)</small>
<p>Capacité globale à certifier</p> <p>UC 1</p> <p>C 1</p> <p>Se situer en tant que professionnel de la production horticole</p>	<p>C1.1- Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant</p>	<p>Identification des caractéristiques et des principaux mécanismes à l'œuvre dans les agroécosystèmes horticoles</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Le candidat maîtrise les principes de base de la physiologie végétale et caractérise les processus de fonctionnement de l'agroécosystème horticole.</i> <p>Evaluation des impacts des systèmes de production sur les agroécosystèmes horticoles</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Le candidat situe les techniques culturales au regard de la préservation des ressources et du fonctionnement de l'agroécosystème horticole</i>
	<p>C1.2- Se positionner en tant que professionnel dans le milieu de l'horticulture</p>	<p>Contextualisation de l'activité professionnelle horticole</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Le candidat caractérise l'activité professionnelle au regard de l'organisation, des évolutions et des enjeux actuels des différents domaines de production de l'horticulture</i> <p>Construction d'une position professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Le candidat élabore une position professionnelle au sein de l'un des domaines de production qui s'appuie sur ses caractéristiques du travail et ses spécificités</i>
<p>UC 2</p> <p>C 2</p> <p>Assurer le pilotage technique des productions</p>	<p>C2.1- Organiser la mise ne œuvre technique des opérations culturales</p>	<p>Adaptation du planning d'activités</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Le candidat régule les opérations culturales prévues en fonction de son observation du terrain et des consignes reçues</i> <p>Prise en compte des critères technico-économiques et de durabilité</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Le candidat intègre des critères technico-économiques liés à la conduite des cultures et des indicateurs de durabilité dans ses choix de mise en œuvre</i> <p>Préparation du chantier</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Le candidat planifie et organise le travail sur le chantier et prévoit les moyens nécessaires</i>
	<p>C2.2- Coordonner le travail sur le chantier</p>	<p>Supervision du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Le candidat suit l'avancée et la qualité des travaux et régule l'activité</i> <p>Compte-rendu d'activité</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Le candidat fait un bilan du travail effectué</i>

UC à obtenir	Capacité à évaluer	Critères (Ce qui doit être pris en compte dans la situation pour évaluer la capacité)
<p>Capacité globale à certifier</p> <p>UC 3</p> <p>C 3</p> <p>Réaliser les interventions sur les végétaux</p>	<p>C3.1- Réaliser la multiplication et la mise en place des végétaux</p>	<p>Diagnostic du végétal</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Le candidat identifie les besoins du végétal pour définir son choix d'intervention</i> <p>Réalisation de la taille</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Le candidat intervient sur le végétal pour optimiser son développement et sa croissance dans son contexte</i>
	<p>C3.2- Réaliser des travaux liés au développement des végétaux</p>	<p>Diagnostic des sols et des végétaux</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Le candidat caractérise l'état et les potentialités du site du chantier pour définir son choix d'intervention</i> <p>Réalisation des interventions</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Le candidat réalise l'entretien des sols et/ou la protection des végétaux à l'aide de techniques qui favorisent les interactions sols-plantes-environnement</i>
<p>UC 4</p> <p>C 4</p> <p>Intervenir sur les conditions de culture</p>	<p>C4.1- Réaliser des travaux d'entretien et d'amélioration des sols</p>	<p>Adaptation du planning d'activités</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Le candidat régule les opérations culturales prévues en fonction de son observation du terrain et des consignes reçues</i> <p>Prise en compte des critères technico-économiques et de durabilité</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Le candidat intègre des critères technico-économiques liés à la conduite des cultures et des indicateurs de durabilité dans ses choix de mise en œuvre</i> <p>Préparation du chantier</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Le candidat planifie et organise le travail sur le chantier et prévoit les moyens nécessaires</i>
<p>UC 5</p> <p>C 5. UCARE</p> <p>Intitulé à définir par le centre</p>	<p>C2.2- Coordonner le travail sur le chantier</p>	<p>Diagnostic du sol</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Le candidat caractérise l'état du sol et évalue sa fertilité pour déterminer des choix d'intervention permettant sa préservation</i> <p>Réalisation de l'intervention</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Le candidat intervient dans le respect du sol et des cultures</i>
	<p>C5.1- Intitulé à définir par les centres</p>	<p>Critères à définir par les centres</p>
	<p>C5.2- Intitulé à définir par les centres</p>	<p>Critères à définir par les centres</p>

Annexe 2

Arrêté de création et modificatif parus au JO

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

Arrêté du 17 juin 2020 portant création de l'option « responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières » du brevet professionnel et fixant ses conditions de délivrance

NOR : AGRE2015305A

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

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

Vu l'arrêté du 18 juillet 2011 relatif à la création du brevet professionnel option « responsable d'atelier de productions horticoles » selon la modalité des unités capitalisables ;

Vu l'avis de la commission professionnelle consultative des métiers de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'aménagement des espaces du 17 mars 2020 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'enseignement agricole du 12 mai 2020,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Il est créé l'option « responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières » du brevet professionnel.

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

Art. 2. – L'option « responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières » du brevet professionnel est définie par un référentiel de diplôme.

Le référentiel de diplôme figure en annexe I du présent arrêté.

Art. 3. – Le diplôme du brevet professionnel option « responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières » est délivré selon la modalité des unités capitalisables. Il s'obtient par la capitalisation de cinq unités, dont une unité d'adaptation régionale à l'emploi (UCARE) proposée par les centres de formation habilités.

Art. 4. – La durée de la formation nécessaire à la préparation de l'option « responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières » du brevet professionnel accessible par la voie de l'apprentissage est définie conformément au code du travail.

La durée de la formation nécessaire à la préparation de l'option « responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières » du brevet professionnel accessible par la voie de la formation professionnelle continue dispensée en centre de formation et en milieu professionnel est d'au moins 1 000 heures.

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

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

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

Art. 6. – Les candidats titulaires de certains diplômes peuvent bénéficier d'équivalences permettant de valider certaines unités capitalisables de l'option « responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières » du brevet professionnel.

La liste de ces diplômes figure en annexe II.

Art. 7. – Les candidats ayant suivi la totalité de la formation relative au référentiel du diplôme du brevet professionnel option « responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières » sont dispensés du certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES®) pour les catégories A et F définies dans la recommandation R. 482 et la catégorie 3 de la recommandation R. 489 de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés, dans les conditions précisées à l'alinéa suivant :

- conditions relatives à la formation dispensée dans l'établissement de formation. Les candidats suivent en totalité la formation théorique et pratique à la conduite en sécurité du ou des matériels des catégories concernées conformément au référentiel de connaissances, de savoir-faire figurant dans les annexes des recommandations de la Caisse nationale d'assurance maladie.

Conformément aux annexes des recommandations visées, une attestation valant CACES® est établie par le chef d'établissement de formation aux candidats répondant aux conditions définies ci-dessus.

Art. 8. – Les dispositions du présent arrêté s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2021.

Les dispositions de l'arrêté du 18 juillet 2011 susvisé demeurent toutefois en vigueur pour les candidats relevant de l'apprentissage ou de la formation professionnelle continue ayant commencé la formation et jusqu'au terme de celle-ci.

Les habilitations des centres de formation pour la mise en œuvre du brevet professionnel « responsable de d'atelier de productions horticoles » en unités capitalisables créé par l'arrêté du 18 juillet 2011 sont accordées pour l'option « responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières » du brevet professionnel créée par le présent arrêté.

Art. 9. – L'arrêté du 18 juillet 2011 susvisé est abrogé à compter du 1^{er} janvier 2022.

Art. 10. – La directrice générale de l'enseignement et de la recherche est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 17 juin 2020.

ANNEXES

ANNEXE I

RÉFÉRENTIEL DE DIPLÔME

Le référentiel de diplôme est consultable sur le site www.chlorofil.fr.

ANNEXE II

ÉQUIVALENCES ACCORDÉES AUX TITULAIRES DE CERTAINS DIPLÔMES

Candidats à l'option « responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières » du brevet professionnel

Titres ou diplômes obtenus	Unités capitalisables de l'option « responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières » du brevet professionnel
Brevet professionnel agricole (BPA)	1 UCARE
Brevet professionnel du ministère chargé de l'agriculture	UC1 et 1 UCARE
Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BPJEPS)	1 UCARE
Baccalauréat professionnel du ministère chargé de l'agriculture	UC1 et 1 UCARE
Baccalauréat professionnel du ministère de l'Éducation nationale	1 UCARE
Baccalauréat général et technologique	1 UCARE
Diplômes de niveau 5 et plus	1 UCARE

Arrêté du 20 novembre 2020 modifiant l'arrêté du 17 juin 2020 portant création de l'option « responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières » du brevet professionnel et fixant ses conditions de délivrance

NOR : *AGRE2032033A*

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Vu l'arrêté du 17 juin 2020 portant création de l'option « responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières » du brevet professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;

Vu l'avis du conseil national de l'enseignement agricole du 29 octobre 2020,

Arrête :

Art. 1^{er}. – L'article 9 de l'arrêté du 17 juin 2020 susvisé est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 9.* – L'arrêté du 18 juillet 2011 susvisé est abrogé à compter du 31 décembre 2022. »

Art. 2. – La directrice générale de l'enseignement et de la recherche et les directeurs régionaux de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 20 novembre 2020.

Pour le ministre et par délégation :
*La directrice générale de l'enseignement
 et de la recherche,*
 I. CHMITELIN

Annexe 3 - Fiche UCARE

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

Annexe 4

Fiche de descripteurs de compétences d'un diplôme

Définition des rubriques

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 professionnel⁴ 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 compétences particulier. Elle donne également un certain nombre d'informations sur les situations professionnelles et leurs conditions de réalisation.

4 - Le terme "professionnel" est employé dans un contexte pour désigner la personne qui exerce les activités visées par le titre.

Fiche relative à [un champ de compétences donné]

Ex. : Commercialisation des produits de l'exploitation – Intervention sur le végétal – Soins aux animaux – Encadrement d'équipe – Organisation du travail – Gestion économique et administrative

Situations professionnelles significatives :

Elles ont été identifiées par des investigations de terrain dans la phase amont d'analyse des emplois et d'analyse du travail

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.

Exemples :

- Réglage des paramètres avant démarrage
- Ajustement des activités en cours de travaux

Finalités :

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.

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

Responsabilité / autonomie :

Description synthétique du niveau de responsabilité du professionnel (nature de la responsabilité, personne à qui il rend compte de son activité, risques encourus...).

Degré d'autonomie : latitude du professionnel pour décider et agir sur son travail et sur les activités de l'entreprise ou de l'organisation.

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.

Environnement de travail :

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

Exemples : travail en extérieur soumis aux intempéries, travail en flux tendus, conditions d'ambiance particulières (froid, humidité, bruit...), les week-end et jours fériés.

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.

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.

Savoir-faire de base

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.

Exemples :

- 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...

Savoirs de référence cités par les professionnels

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.

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.

Savoir-faire consolidés par l'expérience

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.

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.

Exemples :

- 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...

Comportements professionnels

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.

Attention : cette rubrique ne décrit pas des aptitudes ou des qualités personnelles, éléments qui ne sont pas retenus dans les diplômes du MAAF.

Les comportements professionnels peuvent être développés par la formation ou par l'expérience.

Exemples :

- 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...

L'AVENTURE DU VIVANT.FR

RÉVÈLE TON TALENT



Ministère de l'agriculture et de l'alimentation

Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche

Sous-direction des politiques de formation et d'éducation

Bureau des diplômes de l'enseignement technique

1ter avenue de Lowendal – 75700 Paris 07SP

Juillet 2021