



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DOC
COMP
BPA

DOCUMENT COMPLÉMENTAIRE

du Référentiel de diplôme du
Brevet Professionnel Agricole



Médiathèque / agriculture

Ce document est destiné aux équipes pédagogiques qui mettent en œuvre un Brevet professionnel agricole option "Ouvrier viticole". 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.

Tous les documents relatifs au BPA "Ouvrier viticole" sont en ligne sur le site chlorofil.fr.

SOMMAIRE



1 - Présentation du brevet professionnel agricole et de l'option "Ouvrier viticole"	p 5
1.1 - Généralités sur le diplôme du BPA 2024 et positionnement de l'option "Ouvrier viticole"	p 5
1.2 - La structure du référentiel de diplôme du BPA 2024 et de son document complémentaire	p 6
1.3 - Le cadre réglementaire pour la mise en œuvre du BPA "Ouvrier viticole"	p 7
2 - Mise en œuvre de l'évaluation : prescriptions et recommandations	p 8
2.1 - Evaluer des capacités en situations professionnelles : quelques principes	p 8
Compétences, capacités et situation	p 8
Les modalités d'évaluation du BPA "Ouvrier viticole"	p 9
Principes de l'évaluation en situation professionnelle	p 10
Méthode pour l'évaluation en situation professionnelle	p 10
2.2 - Présentation des capacités et cadrage de l'évaluation du BPA "Ouvrier viticole"	p 12
Structure du référentiel de compétences du BPA "Ouvrier viticole"	p 12
Capacités et transitions agroécologiques	p 13
Capacités et comportements professionnels	p 14
Présentation des capacités et cadrage de leur évaluation	p 14
3 - Champs de compétences et situations professionnelles	p 37
Annexes	p 39
Annexe 1 : Cadrage national du plan d'évaluation du BPA "Ouvrier viticole"	p 40
Annexe 2 : Arrêté de création du BPA "Ouvrier viticole" du 23 janvier 2024	p 43
Annexe 3 : Repères sur les questionnements pour conduire les entretiens d'évaluation et recueillir l'avis des maîtres de stage ou d'apprentissage sur le développement des capacités de leurs stagiaires ou apprentis	p 45

Arrêté du 23 janvier 2024 portant création de l'option "ouvrier viticole" du brevet professionnel agricole et fixant ses conditions de délivrance (JO du 3 février 2024)

Présentation du Brevet professionnel agricole et de l'option Ouvrier viticole

1.1 - Généralités sur le diplôme du BPA 2024 et positionnement de l'option "Ouvrier viticole"

Le brevet professionnel agricole est un diplôme du Ministère chargé de l'Agriculture, qui atteste d'une qualification professionnelle rattachée à un secteur ou une filière professionnelle. Il est enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et classé au niveau 3 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 finalité est l'insertion professionnelle directe et il s'adresse à un public qui a déjà construit/défini son projet professionnel de salariat, parfois déjà inséré dans la vie sociale et le monde du travail et qui vient chercher un premier niveau de maîtrise et de pratique professionnelle dans le secteur professionnel qui l'intéresse : adultes cherchant un retour à l'emploi, en reconversion professionnelle ou en quête de reconnaissance de qualifications, apprentis au

clair avec leur orientation professionnelle. Sa rénovation a été pensée dans une logique de professionnalisation des candidats, pour leur permettre de développer ou compléter leur éventail de compétences en adéquation avec leur projet d'insertion et les besoins et attentes du marché. Il n'a pas été construit comme un outil de formation pour préparer l'accès au diplôme de niveau supérieur (BP ou Bac pro) dans une logique de parcours de formation.

Un brevet professionnel agricole est une certification 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.

Cinq options ont été rénovées en 2022-2023 dans les secteurs et sur des profils où les analyses du travail ont montré des besoins en emplois à un niveau 3 de qualification sur le marché du travail. Les anciennes spécialités ont disparu.

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

Secteur professionnel	Anciens BPA (2005-2006)	BPA rénovés (2024)
Production	BPA Travaux des productions animales	BPA Ouvrier d'élevage de ruminants et de cultures fourragères
Production	BPA Travaux de la vigne et du vin	BPA Ouvrier viticole
Production	BPA Travaux des productions horticoles	BPA Ouvrier maraîcher
Aménagements paysagers	BPA Travaux d'aménagements paysagers	BPA Ouvrier spécialisé en paysage
Forêt	BPA Travaux forestiers	BPA Bûcheron

Positionnement du BPA "Ouvrier viticole" : profil d'emploi, niveau d'autonomie, périmètre d'activité et maîtrise associée

Le BPA "Ouvrier viticole" atteste d'une qualification professionnelle dans le secteur de la production agricole.

Le BPA "Ouvrier viticole" vise un profil d'emploi d'ouvrier viticole qui réalise au vignoble les travaux qui accompagnent la croissance et le développement de la vigne. Son travail est rythmé par les saisons et les opérations successives d'entretien du vignoble.

L'ouvrier viticole est responsable de la réalisation des **travaux manuels et mécanisés** qui lui sont confiés : il sait comment ça va se passer, s'organise avec le matériel nécessaire et dans la manière dont il va effectuer les travaux. Il vérifie quotidiennement l'état de marche, la sécurité des outils et des engins mécanisés qu'il utilise. Il se concentre sur les tâches qu'on lui a demandé de faire. **Il travaille seul ou au sein d'une équipe**, selon la période de l'année et les travaux à réaliser. Il travaille **sous la responsabilité du chef de culture ou directement sous le contrôle du viticulteur chef d'entreprise**. En fonction de la capacité d'autonomie appréciée par l'employeur (essentiellement fondée sur la confiance), **les consignes sont données soit pour un jour soit pour plusieurs jours**. Pour certaines opérations nécessitant le recours à de la main d'œuvre saisonnière comme la taille ou les vendanges, l'ouvrier peut ponctuellement être chargé de coordonner l'activité d'une équipe réduite.

- Il réalise les **opérations manuelles d'entretien des vignes en production** : taille d'hiver et tailles en vert, attachage, palissage, récolte...
- Il réalise aussi des **travaux de maintien en état du palissage et le remplacement de pieds de vigne manquants**.
- Il réalise des **travaux mécanisés dans l'inter rang**, tels que broyage, tonte ou transport de bennes de vendanges.

Il respecte la réglementation liée aux différents travaux qui lui sont confiés.

Lorsqu'il est mis en œuvre en formation professionnelle continue, le brevet professionnel agricole fait l'objet d'une formation d'une durée minimum de 800 heures en centre et de 8 à 12 semaines de périodes en milieu professionnel.

En apprentissage, la durée de la formation en centre dépend de la durée du contrat d'apprentissage. Au minimum, pour un parcours complet, elle doit être de 800 heures pour un contrat d'apprentissage de 24 mois. La durée du contrat d'apprentissage peut être réduite selon les dispositions prévues par le code du travail.

Les durées réglementaires de formation en centre et en milieu professionnel sont définies dans le décret n°2020-1069 du 17 Août 2020 et précisées dans chaque arrêté de création : arrêté du 23 Janvier 2024 pour le BPA Ouvrier viticole. Elles peuvent être aménagées par l'équipe à partir du positionnement du candidat et de la validation de ses acquis académiques.

Un brevet professionnel agricole 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.

1.2 - La structure du référentiel de diplôme du BPA 2024 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 d'un brevet professionnel agricole, comme ceux des autres certifications professionnelles 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 ;
- **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 certificats de spécialisation (CS) 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 agricole : il présente/décrypte les capacités attestées par l'obtention du diplôme et réunit des prescriptions et des recommandations pour l'évaluation des capacités du diplôme.

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.

1.3 - Le cadre réglementaire pour la mise en œuvre du BPA "Ouvrier viticole"

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

La mise en œuvre du brevet professionnel agricole 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 BPA Ouvrier viticole élaborent le plan d'évaluation et les épreuves à partir d'investigations sur les situations professionnelles menées auprès des professionnels locaux réalisant des travaux de la vigne manuels et mécanisés 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.

Les unités capitalisables d'adaptation régionales à l'emploi (UCARE) des différentes options du BPA ont été définies et construites au niveau national à partir des analyses du travail en même temps que les autres blocs de compétences : une liste est indiquée pour chaque option dans le référentiel de certification. Celle du BPA option Ouvrier viticole en compte 3. L'habilitation pour mettre en œuvre l'UCARE ou les UCARE choisies est soumise à la même procédure que les autres UCARE des diplômes en UC du Ministère (NS DGER/SDPFE/2020-275 du 11 Mai 2020).

Le référentiel du BPA Ouvrier viticole est annexé à son arrêté de création. Comme pour toutes les autres certifications en UC, le référentiel, le document complémentaire et les textes réglementaires associés sont téléchargeables sur le site internet de l'enseignement agricole, Chlorofil, à l'adresse suivante :

<https://chlorofil.fr/diplomes/secondaire/bpa/bpa-ov>



Diplômes et ressources pour l'enseignement	↑
Formations et diplômes de l'enseignement secondaire et supérieur court	
BPA - Brevet professionnel agricole	↑
Ouvrier viticole	

Mise en œuvre de l'évaluation :

Recommandations et prescriptions

2.1 - Evaluer des capacités en situation professionnelles : quelques principes

Compétences, capacités et situations

Au Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (MASA), 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 visé/s 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.

Être 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 MASA 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 ouvrier viticole peut rencontrer dans la structure qui l'emploie, mais ciblent celles qui sont au cœur de son emploi, les plus significatives de sa compétence, indépendamment des particularités territoriales des vignobles.

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 des 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.

Les modalités d'évaluation du BPA "Ouvrier viticole"

Le brevet professionnel agricole "Ouvrier viticole" est organisé et délivré en 5 unités capitalisables (UC) de même nature, chacune d'elle correspondant à un bloc de compétences, lui-même équivalent à une capacité globale qui regroupe deux capacités. L'unité de certification délivrée est l'UC, mais ce sont les capacités constitutives du bloc - donc de la capacité globale - qui doivent être évaluées et validées pour obtenir l'UC.

Dans le brevet professionnel agricole Ouvrier viticole, 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. **Le travail en sécurité est une condition *sine qua non* pour valider l'ensemble des capacités** relatives à la réalisation de travaux. L'évaluation de la capacité C2.1 est cadrée par des modalités complémentaires.

Capacités	Unités capitalisables	Prescriptions pour l'évaluation
C1	UC1 : Développer son identité professionnelle d'ouvrier viticole	
C2	UC2 : Réaliser des travaux de taille hivernale de la vigne	Évaluation en situation professionnelle <i>L'épreuve pour valider la C2.1 portera, a minima, sur deux systèmes de taille en lien avec les SPS du champ "Travaux manuels de taille hivernale".</i>
C3	UC3 : Réaliser des travaux viticoles manuels hors taille	Évaluation en situation professionnelle
C4	UC4 : Réaliser des travaux viticoles mécanisés	Évaluation en situation professionnelle
C6	UC4 : UCARE <i>Bloc à choisir dans la liste du référentiel de certification en fonction des enjeux locaux d'employabilité dans la filière.</i>	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 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 savoirs, 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

Pour rappel, dans les diplômes en UC, chaque capacité constitutive du bloc 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 BPA "Ouvrier viticole". 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 BPA. Elle est donc construite en lien avec les SPS du référentiel de diplôme d'une part, avec le périmètre de la capacité à évaluer d'autre part.
- Elle prévoit la réalisation d'une production, d'un travail (une "tâche") en lien avec les différents travaux confiés aux titulaires de l'emploi visé par le BPA : 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 3, les productions attendues du candidat correspondent à la réalisation de différents types de travaux d'interventions : taille de formation ou de fructification, ébourgeonnage, remplacement de pieds de vigne manquants, transport de bennes de vendanges, broyage de l'inter-rang, etc. Ce que le formateur-évaluateur cherche à mettre à jour dans l'évaluation, c'est la réflexion, la démarche qui a prévalu dans la réalisation des travaux que le candidat a pris en charge pour faire la preuve de sa capacité : le résultat final auquel il est parvenu, mais aussi la manière dont il s'y est pris pour le faire. 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, de vidéos, 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.

Le formateur-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 du candidat, l'entretien cherche à tester son adaptation à des variations de la situation et à la diversité des situations rencontrées (cf. Grille de questionnement en Annexe 3).

Les références utilisées pour juger de la mise en place des différentes capacités regroupées au sein des capacités globales 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 BPA "Ouvrier viticole", chaque capacité constitutive d'une capacité globale est évaluée à partir de deux ou trois 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 le développement de la capacité (cf. Grille de recueil en Annexe 3). 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.

Au final, le formateur-évaluateur formule une appréciation globale sur l'atteinte de chaque capacité constitutive de la capacité globale 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.

2.2. Présentation des capacités et cadrage de l'évaluation du BPA Ouvrier viticole

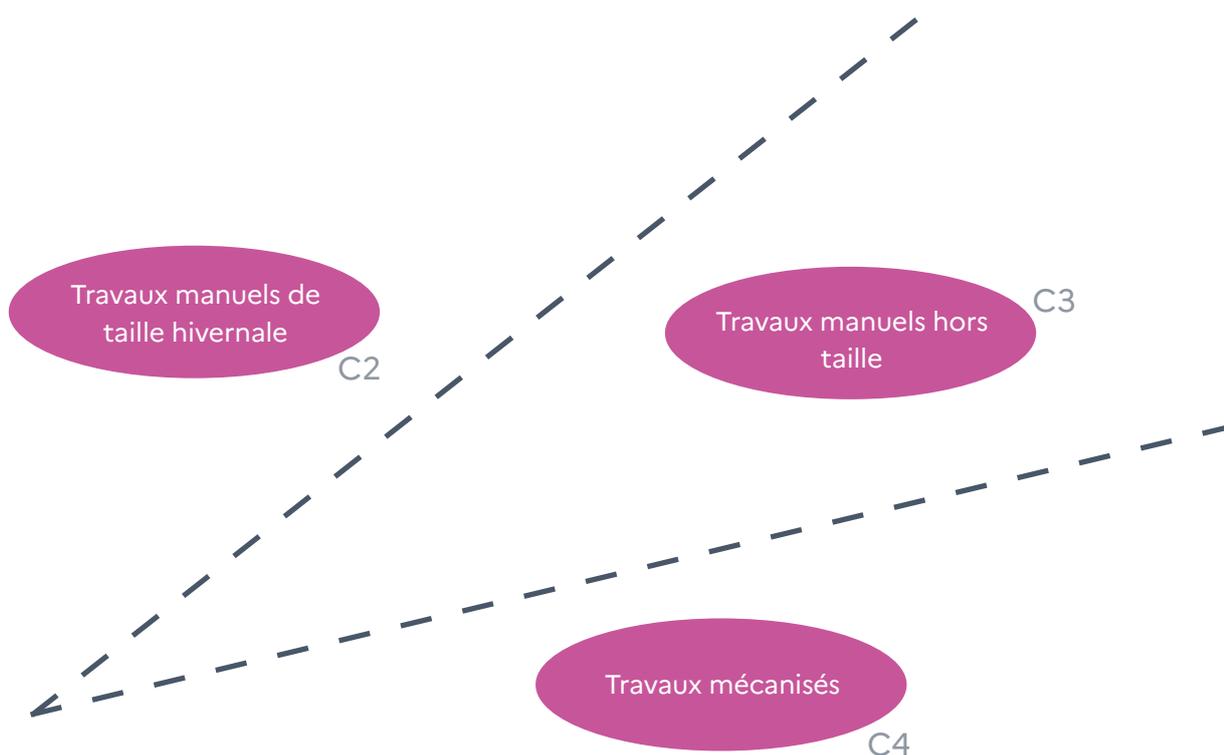
Structure du référentiel de compétences du BPA Ouvrier viticole

Le référentiel de compétences du BPA "Ouvrier viticole" est constitué de 5 capacités, qui correspondent chacune à une UC :

- La capacité C1 est commune à tous les BPA, 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 vise la construction d'une identité au travail comme "Ouvrier viticole" dans un contexte de transition écologique.
- Les capacités C2, C3 et C4 correspondent aux différents domaines d'action professionnelle d'un ouvrier viticole qui travaille sous encadrement intermittent et réalise différents travaux manuels ou mécanisés (cf. schéma ci-dessous).
- La capacité C5-UCARE, qui cible une adaptation à des enjeux professionnels particuliers, est à choisir en fonction des enjeux locaux d'employabilité dans la filière dans la liste indiquée dans le référentiel de certification.

Les domaines d'action professionnelle de l'ouvrier viticole

Quel que soient le vignoble et le système de production, à partir de la commande des consignes données



Les capacités du BPA "Ouvrier viticole"

C1. Développer son identité professionnelle d'ouvrier viticole

C1.1 : Intégrer le milieu professionnel de la viticulture

C1.2 : Positionner des pratiques professionnelles au regard d'enjeux agroécologiques

C2. Réaliser des travaux de taille hivernale de la vigne

C2.1 : Réaliser des travaux de taille de fructification

C2.2 : Réaliser des travaux de taille de formation et de restructuration

C3. Réaliser des travaux viticoles manuels hors taille

C3.1 : Réaliser des travaux en vert

C3.2 : Réaliser des travaux de maintien en état d'une parcelle de vigne

C4. Réaliser des travaux viticoles mécanisés

C4.1 : Préparer le matériel

C4.2 : Réaliser des travaux mécanisés entre les rangs et à leurs abords

C5 : UCARE

Bloc à saisir dans la liste indiquée dans le référentiel de certification en fonction des enjeux locaux d'employabilité dans la filière

Capacités et transitions agroécologiques : d'un contexte de travail à une dimension intrinsèque de l'activité en situation professionnelle

L'introduction des transitions agroécologiques dans les référentiels vise à permettre aux apprenants d'interroger leurs pratiques, leurs raisonnements et leur éthique professionnelle. Elle leur permet en particulier de se questionner sur les impacts de leurs pratiques sur les agroécosystèmes et les ressources communes, sur la façon dont ils peuvent les adapter pour faire face aux dérèglements climatiques sinon à atténuer les effets de ces derniers pour que la prise en compte de ces enjeux ne soit plus seulement un contexte de travail, mais devienne une dimension intrinsèque de leur activité en situation.

Au vu des profils d'emplois d'exécution de travaux visés et de leur niveau de responsabilité et d'autonomie, les titulaires du BPA ne sont pas en position de décider de leurs pratiques ou des travaux qu'ils réalisent. Ils peuvent cependant développer une meilleure compréhension du fonctionnement du vivant avec lequel ils travaillent afin de mieux évaluer leur rôle dans la préservation ou l'amélioration des ressources communes selon les types de pratiques qu'ils mettent en œuvre ou la manière dont ils les réalisent ... et d'être en mesure de repérer les

pratiques et/ou modalités opératoires plus ou moins respectueuses de l'environnement et favorables à la résilience des agroécosystèmes.

Pour le BPA "Ouvrier viticole", les questions de transitions sont présentes à plusieurs endroits dans le référentiel de diplôme :

- dans certaines SPS davantage marqueurs/porteuses de ces enjeux ;
- dans la capacité C1 dédiée "Développer son identité professionnelle d'ouvrier viticole" avec deux capacités constitutives "Intégrer le milieu professionnel de la viticulture" et "Positionner des pratiques professionnelles au regard d'enjeux agroécologiques" qui visent à prendre du recul sur la manière dont le secteur viticole est impacté/interrogé par les transitions agroécologiques et sur la manière dont l'ouvrier viticole peut y contribuer par des pratiques plus ou moins durables ;
- dans les capacités relatives à la réalisation des travaux, à travers certains critères qui insistent sur le diagnostic, l'observation du vivant pour agir au plus juste.

Capacités et comportements professionnels : la prise en compte des compétences transversales ou psychosociales

Le développement des capacités repose également sur le développement de comportements et de postures professionnels au cœur de l'emploi visé par la certification et des situations qui le composent : ils constituent une troisième catégorie de ressources incontournable à mobiliser et combiner aux autres – les connaissances et les savoir-faire, gestes et techniques – pour prendre en charge les différentes situations de travail de l'ouvrier viticole dans leur globalité. Ils sont à travailler/entraîner en formation au même titre que les autres catégories et à intégrer dans l'évaluation des capacités.

Pour les BPA, les analyses du travail des titulaires de l'emploi et de leurs employeurs ont permis d'identifier différents comportements et postures professionnels attendus en priorité des ouvriers travaillant sous surveillance et contrôles intermittents/périodiques de leur responsable :

- La nécessité de travailler en sécurité, quelle que soit la situation de travail rencontrée et prise en charge.
- L'observation permanente du vivant sur lequel porte le travail – le végétal, l'animal – tout au long du chantier, pour décider de sa façon de travailler, l'adapter aux particularités de la situation et repérer les anomalies à signaler. L'attention continue accordée au végétal et plus largement à l'agroécosystème reste une caractéristique clé et très identitaire du travail en viticulture. Ce temps préalable à l'action et pour l'action tout au long du chantier, lors duquel l'ouvrier regarde, écoute, sent et ressent la situation est aussi une dimension du travail essentielle dans un contexte de transitions.
- L'organisation de son travail de manière à rationaliser son déroulé et enchaîner les opérations avec le moins d'interruptions possibles et de manière fluide pour être efficace et ne pas gêner les collègues.
- La préservation de sa santé au travail et la prévention des blessures en particulier à travers la mise en œuvre des principes de l'ergonomie : préparation physique préalable, gestes, postures,...

- Le fait de pouvoir travailler en équipe et de s'intégrer à un collectif de travail constitué de pairs et de responsables et organisé à partir des consignes données.

En viticulture, ont également été évoqués :

- Le soin accordé à la réalisation des travaux, en particulier la taille.
- L'écoute et le respect des personnes associés aux travaux : commanditaires, collègues.

Ces comportements et postures rejoignent, pour certains d'entre eux, les compétences transversales et/ou psychosociales telles qu'elles sont parfois définies dans les différentes classifications des différents organismes ou institutions en charge de l'éducation ou de la promotion de la santé.

Pour les BPA, le choix a été fait de faire apparaître ces comportements et postures en particulier dans les critères et les indicateurs des capacités relatives à la réalisation de travaux afin de permettre leur prise en compte dans l'évaluation du développement de chaque capacité.

Le développement de la capacité C1.1 permet aussi de revenir sur les comportements professionnels de l'ouvrier pour les identifier, les conscientiser, discuter de leur rôle dans l'exercice professionnel et dans ce qui fait la compétence et pouvoir les travailler/développer.

Présentation des capacités et cadrage de leur évaluation

Pour aider les équipes à construire les situations d'évaluation permettant de vérifier le développement de l'ensemble des capacités constitutives des différentes capacités globales – ou blocs – du BPA "Ouvrier viticole" en vue de la délivrance des UC correspondantes, chaque capacité globale fait l'objet d'une présentation préalable :

- Présentation rapide de la capacité globale.
- Rappel du champ de compétences et des SPS auxquels elle se réfère (Tableau).
- Puis pour chacune des capacités qui constituent le bloc, présentation du périmètre, ce que chaque capacité recouvre, ses limites-contours :
 - Les travaux ou situations de travail auxquelles elle s'adosse en lien avec les SPS qui ont été rappelées et leurs objectifs.

- Quelques caractéristiques saillantes de ces travaux ou situations, qui sont déterminants/ orientent la conduite de l'action dans leur prise en charge.
- Les éléments clés/centraux qui sont au cœur de la capacité, qui organisent l'action et les raisonnements professionnels en situation, dont la construction est indispensable à la mise en place de la capacité.

Le cadrage de l'évaluation rappelle les modalités particulières d'évaluation – hors l'évaluation en situation professionnelle – et précise pour chaque capacité constitutive de la capacité globale les critères d'évaluation obligatoires à prendre en compte. Des exemples d'indicateurs à adapter par les équipes sont également proposés.

Cette présentation des capacités a aussi pour objectif d'aider les équipes à mieux se les approprier pour élaborer leur formation à partir des situations qui constituent l'emploi visé.



C1 : Développer son identité professionnelle d'ouvrier viticole

C1.1 : Intégrer le milieu professionnel de la viticulture

C1.2 : Positionner des pratiques professionnelles au regard d'enjeux agroécologiques

La capacité C1 vise la construction d'une identité au travail comme ouvrier viticole dans un contexte de transitions agroécologiques. Cette construction suppose de prendre du recul vis-à-vis de ses pratiques professionnelles et de développer une réflexivité sur sa trajectoire et ses expériences. Dans un métier qui a à faire avec le vivant, elle s'articule autour de deux processus principaux :

- L'affiliation à la communauté professionnelle de la viticulture, qui passe par l'appropriation de ce qui la caractérise, l'organise, la fait exister, et la construction d'une manière singulière de participer à cette communauté (Capacité C1.1).
- L'appropriation des enjeux liés aux transitions agroécologiques dans son secteur, son emploi et ses pratiques d'ouvrier viticole (Capacité C1.2).

Les transitions à engager ou poursuivre pour adapter les pratiques aux dérèglements climatiques et atténuer les effets de ces derniers ainsi que l'érosion de la biodiversité font évoluer le travail à effectuer et transforment progressivement les emplois/métiers. La prise en compte des effets de ses activités, manuelles ou mécanisées, dans les vignes, sur les agroécosystèmes devient une dimension intrinsèque de l'activité de l'ouvrier viticole : chacun, quels que soient son statut et sa place dans l'entreprise, est concerné à son niveau et peut s'interroger sur la façon dont il contribue dans son exercice professionnel aux transitions agroécologiques.

Construire son identité suppose de prendre du recul vis-à-vis de ses pratiques professionnelles et de développer une réflexivité sur sa trajectoire et ses expériences. L'objectif est de repérer ce qui fait identité commune au sein du secteur de la viticulture, ce qui structure, organise, définit le milieu professionnel et de commencer à identifier ce qui fait identité pour soi dans ce milieu, avec quoi il y a accord et convergence, mais aussi ce qui questionne, fait conflit ou dilemme et met en tension, en particulier sur les enjeux agroécologiques désormais prégnants.

La construction de l'identité professionnelle est un processus évolutif, qui se développe tout au long de la vie professionnelle, mais la formation – au centre et en milieu professionnel –, au-delà de l'apprentissage des savoir-faire professionnels, peut contribuer à en poser les bases. Ce sont ces bases qui feront l'objet de la certification.

La capacité C1.1 "**Intégrer le milieu professionnel de la viticulture**" vise l'intégration de l'Ouvrier viticole dans le milieu professionnel viticole. Ce dernier se caractérise par :

- son organisation socio-économique et socio professionnelle (acteurs, syndicats, associations...) et son fonctionnement ;
- son histoire, sa culture, ses normes et ses valeurs, son langage, ses symboles... ;
- ses dynamiques d'évolution, ses enjeux et ses débats.

Cette intégration se joue à différentes échelles : celle de la filière, celle de l'entreprise et celle du travail et de ses caractéristiques. L'objectif pour l'ouvrier viticole est à la fois de s'approprier des repères/références dans les différentes dimensions qui définissent le milieu professionnel, et de s'acculturer à la

communauté professionnelle particulière qu'il côtoie au quotidien pour construire son positionnement professionnel.

Au gré de ses expériences et de sa trajectoire professionnelles, il est amené à :

- repérer ce qui fait identité commune au sein du secteur de la viticulture, ce qui le structure, l'organise et le définit comme milieu professionnel ;
- identifier ce qui fait identité pour lui dans ce milieu, ce qui lui parle, avec quoi il est en accord, mais aussi ce qui le questionne, fait conflit ou dilemme et met en tension ;
- pour progressivement définir sa conception du métier et sa façon d'être professionnel de la viticulture.

Cette inscription dans le milieu professionnel de la viticulture est également l'occasion de réfléchir aux comportements professionnels indispensables à l'exercice du travail d'ouvrier et à sa pérennité dans l'emploi ainsi qu'aux possibilités d'évolution. Cette réflexion suppose de définir et mettre en lien :

- les finalités et valeurs de l'entreprise et les choix de conduite et d'organisation du travail en son sein : qui est responsable de quoi, quelles interdépendances des postes et des circulations d'informations, quel degré d'autonomie et d'initiative... ;
- les caractéristiques du travail proprement dit : travail avec le vivant, plus ou moins polyvalent/spécialisé, saisonnier, parfois très solitaires ou , sur certains travaux, collectif, physique et parfois pénible, répétitif, exposé au froid, aux vents, à la chaleur, l'humidité... ;
- avec ses attendus : travail en sécurité, attention à sa santé, respect des horaires, endurance, concentration, observation des ceps et de la vigne, attention à l'agroécosystème, respect du matériel, attention à soi et aux autres, ...

L'ouvrier viticole répond au questionnement suivant : Quel ouvrier viticole je suis ? Dans quel cadre/contexte professionnel je m'inscris et comment je le traduis/me l'approprie et l'investis ? Quel est mon rôle, ma place, qu'attend-t-on de moi ? A quoi je contribue/participe, à quels enjeux je réponds et de quelle manière ?

Pour valider cette capacité, on évaluera que le candidat s'est bien approprié les références et enjeux du milieu viticole – aux échelles de la filière, de l'entreprise et des conditions de travail – et qu'il les mobilise pour justifier son positionnement professionnel, sa façon personnelle d'investir et d'exercer l'emploi d'ouvrier viticole.

La capacité C1.2 "**Positionner des pratiques professionnelles au regard d'enjeux agroécologiques**" vise la prise en charge de situations en lien avec des enjeux agroécologiques dans lesquels l'ouvrier viticole se trouve interpellé sur ses pratiques et est amené à les expliquer, parfois à les justifier et les défendre, et/ou dans certains cas à s'en distancier. Certaines pratiques viticoles en lien avec l'érosion des sols, la préservation de la ressource en eau ou de la santé globale¹ – via notamment la diminution des intrants, quels qu'ils soient –, peuvent être incomprises ou mal perçues et faire l'objet de controverses et de débats parfois houleux, y compris au sein du milieu professionnel. Pour l'ouvrier viticole, l'objectif est de se débrouiller de ces situations à enjeux de transitions agroécologiques qui peuvent le mettre en tension, que celles-ci se révèlent avec les autres acteurs du territoire – riverains, promeneurs, autres usagers d'une ressource, visiteurs ou clients ... – ou au sein de l'entreprise – entre salariés ou avec le responsable.

La prise en charge de ces situations à enjeux suppose que l'ouvrier viticole :

- identifie les impacts positifs et négatifs des pratiques viticoles sur les ressources communes ;
- comprend globalement les mécanismes (processus) écologiques qui les expliquent ;
- peut comparer entre elles différentes pratiques ayant les mêmes buts mais des impacts différents sur ces ressources ;
- et est en mesure d'identifier celles qui sont les plus ou les moins soutenables ou vertueuses.

Il peut par exemple faire des liens entre :

- la mise en place d'un couvert végétal, la restitution des sarments au sol et la limitation de l'érosion des sols ;

1. Le concept de santé global (One Health ou « une seule santé ») (Zinsstag, Gardon) vise la santé globale dans ses trois dimensions – rapport à soi, à la société, à la planète – dans une approche intégrée qui équilibre et optimise la santé des humains, des animaux domestiques et sauvages et des écosystèmes.

- une intervention avec un engin sur un sol ressuyé et la limitation du tassement des sols ;
- l'introduction de légumineuses dans les couverts et la fertilisation du sol ;
- le maintien ou la mise en place de zones tampon et la préservation de la qualité de l'eau ;
- les pratiques prophylactiques ou la mise en place d'infrastructures agroécologiques et la limitation du recours aux traitements
- ...

L'ouvrier viticole est ainsi amené à positionner ses pratiques au regard d'enjeux sociétaux et environnementaux comme la contribution à l'adaptation aux dérèglements climatiques ou à leur atténuation et la préservation de ressources communes telles que l'eau, le sol, le paysage, la biodiversité, ...

Il est également en mesure d'identifier les enjeux et leviers propres au secteur de la viticulture, dans le contexte de l'entreprise et du territoire, comme la réduction de l'érosion des sols, le maintien ou l'augmentation de leur fertilité, l'accroissement de la biodiversité, la préservation qualitative et quantitative de la ressource en eau, la limitation des intrants, la santé, etc.

Pour valider cette capacité, on évaluera que le candidat est en mesure d'identifier les impacts de pratiques viticoles sur des ressources communes, qu'il peut comparer les impacts respectifs de différentes pratiques en termes de préservation et/ou d'amélioration d'une ressource commune, et peut exprimer ce qu'elles provoquent en lui comme émotions, intérêt ou questionnement.

Cadrage de l'évaluation de la C1

L'évaluation de la capacité C1 s'appuie sur des situations vécues en contexte professionnel, que le candidat choisit et analyse. Il ne s'agit pas de juger de la situation elle-même, du positionnement de l'apprenant et de ses choix, mais bien de l'analyse qu'il en fait.

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.

C1. Développer son identité professionnelle d'ouvrier viticole		
Capacités constitutives de la C1 à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
C.1.1 : Intégrer le milieu professionnel de la viticulture	Appropriation des références du milieu professionnel <i>Le candidat mobilise des repères sur l'organisation du secteur, sa culture et ses évolutions.</i>	Construction de repères/références sur : <ul style="list-style-type: none"> le secteur : histoire, acteurs, organisation socio-économique, politiques publiques, évolutions, enjeux socio-économiques, techniques, écologiques et climatiques, débats, ... l'entreprise : taille, finalités, statut, fonctionnement, politique de labellisation, droit du travail, convention collective, dispositifs de protection sociale, conditions d'exercice ... les conditions de travail : saisonnalité, polyvalence, horaires, autonomie, travail en équipe, sécurité, pénibilité, ...
	Expression d'un positionnement professionnel personnel <i>Le candidat développe une réflexion personnelle et distanciée dans sa façon d'investir et d'exercer l'emploi d'ouvrier viticole.</i>	Questionnement sur ses pratiques au regard d'autres manières de faire, plus ou moins émergentes Repérage de ce qu'il est, de ce qu'il porte : ses aspirations, ses aptitudes, ... Mise en lien des caractéristiques de la filière, des entreprises et des conditions de travail pour justifier son positionnement Repérage des conditions de son engagement au regard des signes d'appartenance au métier,
C1.2 : Positionner des pratiques professionnelles au regard d'enjeux agroécologiques	Identification des impacts de pratiques sur des ressources communes <i>Le candidat fait le lien entre enjeux agroécologiques et pratiques professionnelles.</i>	Repérage de la contribution du secteur sur la participation au dérèglement climatique au regard d'autres contributeurs Identification des différents utilisateurs d'une ressource commune Mise en lien de différentes pratiques viticoles et de leurs impacts sur la préservation ou l'amélioration de ressources communes Repérage des grands mécanismes qui expliquent l'impact Définition-caractérisation de la nature du problème pour ces ressources : disponibilité, qualité, changement d'affectation ...
	Comparaison de pratiques possibles au regard d'un enjeu agroécologique <i>Le candidat se réfère à d'autres pratiques possibles, plus ou moins impactantes ; il est en mesure d'évaluer les avantages et inconvénients</i>	Identification de pratiques alternatives ayant la même finalité Identification des impacts de ces pratiques sur l'état d'une ressource Comparaison des avantages et des inconvénients des différentes pratiques sur différentes ressources Questionnement sur ses pratiques au regard d'autres manières de faire, plus ou moins émergentes Mise en mots d'émotions, d'affects, ... en lien avec ces pratiques émergentes ...

Quelques pistes pour permettre aux stagiaires et apprentis de développer leur identité professionnelle

- Partir du vécu (professionnel, quel que soit le secteur, et personnel) et des trajectoires des apprenants. Les inviter à revoir, mettre en mots, expliciter des moments forts durant lesquels il y a eu basculement de leur identité, leurs envies ; proposer des temps pour formaliser, mettre à distance leur projet professionnel. Proposer la création d'un portfolio, une forme de récit d'expériences professionnelles illustré (photos illustrant des dimensions saillantes du travail pour le candidat, de textes ou articles de références divers marquants pour le candidat, etc.) réalisé tout au long de la formation par le candidat.
- Donner à voir, mettre en mots, des "images identitaires" (figures types) d'ouvriers du paysage, mais aussi des parcours, des trajectoires (échanges, témoignages de professionnels notamment sur la perception du métier, de son évolution, des valeurs, ...).
- Créer des situations de débats contradictoires sur un objet ou une pratique ; proposer des situations où les apprenants sont amenés à argumenter leur position face à un groupe.
- Imaginer des situations d'évaluation portant sur deux situations, ordinaires ou non, vécues par le candidat en contexte professionnel au sein d'un collectif (collectif salarié-chef d'entreprise, salarié-salarié, salariés-chef d'entreprise ou salarié-usager) dont l'une est de nature à permettre une intégration renforcée (situation de coopération, situation ayant suscité une adhésion...), et l'autre dans laquelle l'intégration se trouve mise à mal (tension avec les autres ou tension / propre au candidat).
- ...



*Les capacités **C2, C3 et C4** 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. Les situations d'évaluation tiennent également compte du périmètre de la capacité à évaluer.*

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 : Réaliser des travaux de taille hivernale de la vigne

C2.1 : Réaliser des travaux de taille de fructification

C2.2 : Réaliser des travaux de taille de formation et de restructuration

La **capacité C2** correspond aux **travaux de taille de production, de taille de formation et/ou de restructuration** qui s'étalent sur plusieurs mois à partir de la chute des feuilles et dont les buts sont

de réguler le rendement et d'anticiper la forme du cep et son renouvellement. Les situations de taille sont complexes – chaque coup de sécateur requiert une décision – et soumises aux intempéries : froid, vent, pluie, ...

Rappel du champ de compétences et des situations professionnelles significatives (SPS) en lien avec la capacité C2

Champ de compétences	SPS	Finalité
Travaux manuels de taille	<ul style="list-style-type: none"> • Taille de fructification • Taille de formation • Taille de restructuration • Entretien du matériel de taille 	<i>Garantir la production espérée et la pérennité des ceps</i>

La **capacité C2.1 Réaliser des travaux de taille de fructification** correspond aux situations courantes de **taille de ceps de parcelles en production**.

A partir des consignes données par l'employeur : parcelle à tailler, système de taille adopté (de nombreuses entreprises adoptent différents systèmes de taille), type de sécateur, charge souhaitée, modalités d'élimination des bois morts, cadence, ... l'ouvrier observe chaque pied, décide des bourgeons à conserver et donne les coups de sécateur nécessaires. Il affûte régulièrement la lame. Selon l'organisation retenue par le responsable, il peut être amené à tirer les bois. Il n'a pas terminé le travail de taille

d'un cep qu'il commence déjà à regarder le cep suivant en se demandant comment il va s'y prendre.

Tailler un pied de vigne requiert une anticipation du développement ultérieur du cep à partir des bourgeons qui auront été laissés : nombre, orientation et vigueur des rameaux, présence ou absence probable d'inflorescences. L'ouvrier diagnostique l'état de santé, en particulier les maladies du bois et diverses dégénérescences et la vigueur du cep à tailler ; il projette le potentiel de production et le met en relation avec le rendement souhaité, décide de la charge, il prend aussi en compte la nécessité d'éviter l'allongement – de lutter contre l'acrotonie, de

limiter les pertes de charges dans les circuits de sève – et projette la taille des années futures dans le choix des bourgeons qu'il laisse sur le pied.

Tailler des ceps pendant une journée entière en étant soumis aux intempéries requiert un équipement qui a été réfléchi pour s'adapter en particulier à chaque type d'événement météo et une persévérance pour mener à bien le travail sur la durée de la journée.

Il est parfois amené à changer d'outil pour couper un bois plus volumineux. Cela nécessite une "petite" organisation. Parfois une désinfection du matériel est nécessaire ... Enfin, les travaux d'attachage succèdent aux travaux de taille pour certains modes de conduite avec taille longue.

La capacité 2.2 Réaliser des travaux de taille de formation et de restructuration correspond à des **situations de taille de pieds de vigne juvéniles, ou bien âgés, ayant subi des aléas climatiques ou encore ayant subi des amputations** suite à des maladies ou casses causées par un impact d'outil.

Les travaux de taille de formation concernent les vignes de 1 à 3 ans. Les travaux de taille de restructuration concernent souvent les vignes ayant subi des accidents climatiques (gel, grêle, sécheresse, ...) et parfois des ceps anciens.

Ces travaux se révèlent plus complexes que les travaux "ordinaires" de taille de fructification, ils requièrent un diagnostic plus approfondi de chaque cep et une anticipation du développement des bourgeons qui se révèlent moins faciles que sur une vigne adulte de vigueur normale.

Cadrage de l'évaluation de la capacité C2

Le travail en sécurité est une condition *sine qua non* pour valider les deux capacités constitutives de la capacité C2.

L'épreuve pour valider la C2.1 portera, à minima, sur deux systèmes de taille en lien avec les SPS du champ "Travaux manuels de taille hivernale".

C2. Réaliser des travaux de taille hivernale de la vigne		
Capacités constitutives de la C2 à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
C2.1 : Réaliser des travaux de taille de fructification	<p>Diagnostic du cep <i>Le candidat observe en permanence chaque cep pour décider de la façon de tailler, pour ajuster ses coupes et pour contrôler le résultat auquel il parvient.</i></p>	<p>Appropriation des consignes : repérage des indications de travail – dénomination et localisation de la parcelle, système de taille, charge, rendement –, reformulation des buts, ...</p> <p>Observation de l'état du cep : forme, orientation, vigueur, état sanitaire, ...</p> <p>Anticipation du développement ultérieur des bourgeons</p> <p>Détermination de la charge</p> <p>Choix des bourgeons à laisser</p> <p>Prévision du renouvellement des bois</p> <p>Contrôle permanent de la forme/l'allure du cep</p> <p>Transmission des observations sur l'état général de la parcelle</p> <p>...</p>
	<p>Réalisation technique des coupes <i>La technicité du candidat dans la taille de fructification permet de concourir à la production espérée et à la pérennité des ceps.</i></p>	<p>Organisation du travail : matérielle – préparation des sécateurs (mise en charge des batteries, affûtage des lames, graissage, ...) – préparation des autres outils et des fournitures, dans le temps (ordre de travail) et dans l'espace (sens de travail), enchaînement des opérations, rapidité, précision, dextérité, vérifications ...</p> <p>Mise en œuvre des techniques de taille : maniement du sécateur et autres matériels, adaptation à la méthode de taille choisie – Guyot simple, Guyot double, cordon de Royat, gobelet, Guyot Poussard, ... –, agilité, dextérité</p> <p>Mise en œuvre du tirage des bois</p> <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, positionnement et économie de gestes, postures</p> <p>Compte-rendu du travail au responsable</p> <p>...</p>

C2. Réaliser des travaux de taille hivernale de la vigne		
C2.2 : Réaliser des travaux de taille de formation et de restructuration	<p>Diagnostic du cep</p> <p><i>Le candidat observe en permanence chaque cep pour décider de la façon de tailler, pour ajuster ses coupes et pour contrôler le résultat auquel il parvient.</i></p>	<p>Appropriation des consignes : repérage des indications de travail – dénomination et localisation de la parcelle, système de taille, charge, rendement, nature de l'aléa ou du dépérissement –, reformulation des buts, ...</p> <p>Observation de l'état du cep : forme, orientation, vigueur, état physiologique et sanitaire</p> <p>Anticipation du développement ultérieur des bourgeons, recherche d'un compromis entre une taille idéale et ce qui est faisable</p> <p>Détermination de la charge</p> <p>Choix des bourgeons à laisser</p> <p>Prévision du renouvellement des bois</p> <p>Contrôle permanent de la forme/l'allure du cep</p> <p>Transmission des observations sur l'état général de la parcelle</p> <p>...</p>
	<p>Réalisation technique des coupes</p> <p><i>La technicité du candidat dans les coupes permet d'atteindre la forme souhaitée.</i></p>	<p>Organisation du travail : matérielle – préparation des sécateurs (mise en charge des batteries, affûtage des lames, graissage, ...) – préparation des autres outils et des fournitures, dans le temps (ordre de travail) et dans l'espace (sens de travail), enchaînement des opérations, rapidité, précision, dextérité, vérifications ...</p> <p>Mise en œuvre des techniques de taille : maniement du sécateur et autres matériels, adaptation à l'état de chaque pied, agilité, dextérité</p> <p>Respect des règles de prophylaxie végétale</p> <p>Sortie des bois malades de la parcelle</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, positionnement et économie de gestes, postures</p> <p>Compte-rendu du travail au responsable</p> <p>...</p>



C3 : Réaliser des travaux viticoles manuels hors taille

C3.1 : Réaliser des travaux en vert

C3.2 : Réaliser des travaux de maintien en état d'une parcelle de vigne

La **capacité C3 Réaliser des travaux viticoles manuels hors taille** réunit un ensemble de situations de travail manuel qui se déroulent au vignoble, hors travaux de taille et d'attachage,

qui sont variées et se déroulent du débourrement à la récolte pour les travaux en vert et en période de repos hivernal pour les travaux de maintien en état de la parcelle, souvent au sein d'un binôme ou d'une petite équipe.

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

Champ de compétences	SPS	Finalité
Travaux manuels hors taille	<ul style="list-style-type: none"> • Ebourgeonnage • Epamprage • Éclaircissage • Remplacement de pieds manquants • Entretien du palissage 	<i>Garantir la production espérée et la pérennité du vignoble</i>

La **capacité C3.1 Réaliser des travaux en vert** regroupe des situations **de travaux manuels sur la végétation qui s'étalent du débournement à la récolte**, dont le but consiste à réguler la croissance et le développement de la végétation, le rendement et la qualité des baies.

Elle correspond aux travaux suivants :

- Ebourgeonnage en cas de sortie de multiples rameaux issus d'un même bourgeon, afin d'éviter l'entassement de la végétation et de réguler le rendement
- Epamprage ou égourmandage, afin d'éliminer les rameaux jugés inutiles pour le renouvellement du cep, depuis le sol jusqu'au cœur du cep

- Relevage ou palissage pour contenir la végétation dans l'espace souhaité
- Elimination manuelle des entrecoeurs pour éviter l'entassement de la végétation
- Eclaircissage, afin d'éliminer certaines grappes en cas de sortie trop importante
- Effeuilage afin de permettre aération et maturation des grappes
- Vendanges

Ces travaux s'effectuent manuellement et parfois aussi avec un outil : sécateur, serpe, crochets, ...

Ces travaux manuels ont une grande influence sur le coût de production, d'où l'importance de l'enchaînement et du rythme de travail, tout en conservant une attention à chaque pied, fragile au démarrage de la végétation : l'ouvrier a vite fait de supprimer la production d'un pied de vigne par un geste maladroit. L'ouvrier prend en compte ce que l'on souhaite que le cep de vigne devienne, avec une compréhension des phénomènes de croissance et de développement des différents organes. Ces travaux sont aussi une occasion d'observation de l'état de santé du vignoble, observations dont la transmission est essentielle. Ces travaux peuvent se dérouler seul, ou bien en équipe. Lorsque l'ouvrier travaille seul une journée entière dans les vignes, il est en mesure de maintenir un rythme de travail et s'adapte à un éventuel manque de compagnie. Lorsque l'ouvrier travaille en équipe, il instaure et maintient une relation minimale avec les membres de son équipe, il coopère (par exemple, il aide en bout de rang, explique à un novice, s'accorde avec l'autre ouvrier lorsqu'ils travaillent en vis-à-vis sur le même rang ...)

La **capacité 3.2 Réaliser des travaux de maintien en état d'une parcelle de vigne** réunit des situations qui visent à conserver le potentiel de production et la longévité des parcelles, ainsi que la facilité de travail. **Elle regroupe des situations d'entretien du palissage, des situations d'entretien du système d'irrigation, d'entretien des filets de protection et enfin des situations d'arrachage de pieds morts et de remplacement des pieds manquants par marcottage ou complantation.**

Ces situations requièrent une compréhension de la nécessité d'un palissage solide pour supporter le poids de la végétation en cours de croissance et de la nécessité de la maintenance des installations en raison de l'usure ou des travaux réalisés avec des outils coupants. Ces situations font l'objet d'une réalisation soignée et précise. Enfin elles requièrent une représentation de la croissance du système racinaire du pied de vigne que l'ouvrier met en place pour renouveler le vignoble

Cadrage de l'évaluation de la capacité C3

Le travail en sécurité est une condition *sine qua non* pour valider les deux capacités constitutives de la capacité C3.

C3. Réaliser des travaux viticoles manuels hors taille		
Capacités constitutives de la C3 à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
C3.1 : Réaliser des travaux en vert	<p>Observation de la végétation</p> <p><i>Le candidat apprécie l'état de la végétation pour décider en continu de ses interventions et en faire part</i></p>	<p>Appropriation des consignes : repérage des indications de travail – dénomination et localisation de la parcelle, nature de l'intervention, intensité de l'intervention sur le végétal, points de vigilance, matériel à utiliser, ... –, reformulation des buts, ...</p> <p>Appréciation de la végétation : développement – des bourgeons, des rameaux, des entrecoeurs, du feuillage, des grains, ... –, état sanitaire, ...</p> <p>Anticipation du développement ultérieur</p> <p>Décision d'intervention : choix de la végétation à éliminer/ couper, intensité de coupe, tri sur grappes, ...</p> <p>Transmission des observations sur l'état sanitaire et la vigueur de la vigne</p> <p>...</p>
	<p>Réalisation technique des travaux en vert</p> <p><i>La technicité du candidat dans les différents travaux en vert permet de réguler la croissance et le développement de la vigne</i></p>	<p>Organisation du travail : matérielle – préparation des sécateurs (mise en charge des batteries, affûtage des lames, graissage, ...) – préparation des autres outils et des fournitures, dans le temps (ordre de travail) et dans l'espace (sens de travail), enchaînement des opérations, rapidité, précision, dextérité, vérifications ...</p> <p>Mise en œuvre des techniques d'ébourgeonnage, d'épamprage, d'effeuillage, d'éclaircissage, de récolte : maniement du sécateur et autres matériels, adaptation à l'état de la végétation, agilité, dextérité</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, positionnement et économie de gestes, postures</p> <p>Travail en équipe lors des vendanges</p> <p>Compte-rendu du travail au responsable</p> <p>...</p>

C3. Réaliser des travaux viticoles manuels hors taille

C3.2 : Réaliser des travaux de maintien en état d'une parcelle de vigne	<p>Organisation du travail</p> <p><i>A partir des consignes données et de son observation, le candidat prévoit les matériels et les fournitures et adopte un mode opératoire, dans le temps et dans l'espace, qui lui permet d'avancer dans son travail et d'enchaîner les opérations</i></p>	<p>Appropriation des consignes : repérage des indications de travail – dénomination et localisation de la parcelle, nature de l'intervention, intensité de l'intervention, points de vigilance, matériel à utiliser, ... –, reformulation des buts, ...</p> <p>Organisation matérielle : préparation et réglage des outils, préparation des fournitures nécessaires (nature et quantité), accessibilité des outils et fournitures en cours de travail</p> <p>Organisation temporelle : logique de l'enchaînement des travaux et des opérations (ordre de travail)</p> <p>Organisation spatiale : points de démarrage et de fin des travaux (sens du travail)</p> <p>...</p>
	<p>Travail en équipe</p> <p><i>Le candidat s'intègre dans l'organisation collective et coopère pour avancer dans le travail demandé</i></p>	<p>Coopération avec le binôme, ajustement du rythme, de la cadence de travail, pas de gêne du travail du collègue, communication-échanges d'informations : verbaux, non verbaux</p> <p>Demande d'avis ou de conseil des collègues en cas de doute ou d'incertitude</p> <p>Repérage et prise en charge collective des difficultés et imprévus</p> <p>Entraide technique</p> <p>Implication dans la prise en charge collective des aléas dans la réalisation des travaux</p> <p>...</p>
	<p>Réalisation technique des opérations</p> <p><i>La technicité du candidat dans le marcottage et/ou la complantation favorise la reprise des ceps. Son entretien des installations leur permet de rester fonctionnelles</i></p>	<p>Mise en œuvre des techniques de plantation ou de complantation : préparation du trou de plantation, vérification et préparation des plants ou des marcottes, plantation, ...</p> <p>Réalisation du remplacement des piquets et des fils abîmés</p> <p>Qualité du résultat : alignement et hauteur des piquets, tension des fils, fonctionnalité de l'installation d'irrigation, reprise des plants, ...</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, positionnement et économie de gestes, postures</p> <p>Compte-rendu du travail au responsable</p> <p>...</p>



C4.1 : Préparer le matériel

C4.2 : Réaliser des travaux mécanisés entre les rangs et à leurs abords

La **capacité C4 Réaliser des travaux viticoles mécanisés** correspond aux **premiers travaux**

mécanisés confiés à un ouvrier viticole : convoier la vendange, transporter des piquets dans une benne, maintenir l’herbe rase au milieu des rangs, ainsi qu’à la préparation de ces matériels.

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

Champ de compétences	SPS	Finalité
Travaux mécanisés du vignoble	<ul style="list-style-type: none"> • Entretien quotidien du tracteur • Attelage • Transport de benne de vendange • Travaux de contrôle de l’herbe dans l’inter-rang 	<i>Réaliser les travaux prescrits en utilisant un tracteur et des outils attelés</i>

La **capacité C.4.1 Préparer le matériel** correspond à la **préparation en amont sur l’exploitation du tracteur et de ses équipements en fonction des interventions prévues**. Par équipement, on entend outil attelé ou couplé au tracteur.

La capacité recouvre en particulier les situations de travail en lien avec :

- la liaison tracteur outil ;
- l’**entretien courant quotidien** du tracteur et de l’équipement attelé en période de travail : lavage-nettoyage, contrôles et tests fonctionnels (Vérification systématique et complète des différents organes, circuits et points clés) et interventions de maintenance de base effectuées en début de journée avant la mise en route et/ou en fin de journée.

Cette préparation technique préalable du tracteur et de son équipement constitue une étape fondamentale du travail de conducteur de l’ouvrier viticole qui lui consacre un temps souvent important. La liaison tracteur-outil requiert habileté et précision pour déplacer le tracteur dans l’axe de l’équipement. Elle suppose qu’il connaisse bien le tracteur et les équipements qui peuvent lui être associés/attelés, aussi bien techniquement que mécaniquement.

Sa connaissance des différents circuits et organes du tracteur et de ses équipements lui permet de vérifier l’ensemble des points de contrôle critiques/sensibles et de réaliser les actions correctives quotidiennes. Parmi celles-ci, le graissage est incontournable pour éviter les casses et les pannes et assurer la longévité du matériel.

La **capacité C4.2 Réaliser des travaux mécanisés entre les rangs et à leurs abords** vise des **travaux mécanisés de base** :

- La conduite d'un tracteur avec une benne ou d'une remorque attelée dans le but de transporter la vendange ou encore des piquets, du petit matériel, ... Reculer avec une remorque est une situation délicate dont la maîtrise est nécessaire.
- La conduite d'un tracteur équipé pour réaliser un travail mécanisé au milieu du rang, dans le but de broyer des sarments ou de limiter/contrôler le développement de l'herbe au milieu du rang. La conduite en fin de rang et la prise de rang représentent des étapes cruciales. L'ouvrier viticole prend en compte les particularités du travail avec un outil entraîné par la prise de force qui propulse.

NB : Les travaux mécanisés de protection phytosanitaire, de rognage, de travail du sol y compris sur le rang, d'épamprage mécanique, comme les travaux de conduite d'un enjambeur, sauf dans les vignobles où seuls des enjambeurs sont utilisés, ne sont pas retenus dans le périmètre de la capacité, en raison de leur technicité importante, alors qu'ils correspondent à une forte demande des employeurs. Ces travaux mécanisés sont par contre l'objet de situations d'apprentissage et il n'est pas exclu que certains stagiaires/apprentis soient en mesure de prendre en charge en autonomie ces situations de travail en entreprise.

Dans ces situations, l'ouvrier mobilise une représentation spatiale du tracteur équipé et de son mouvement, veille à sa sécurité et à celle des autres personnes, à l'intégrité de la vigne et au respect du sol, et déploie une dextérité minimale.

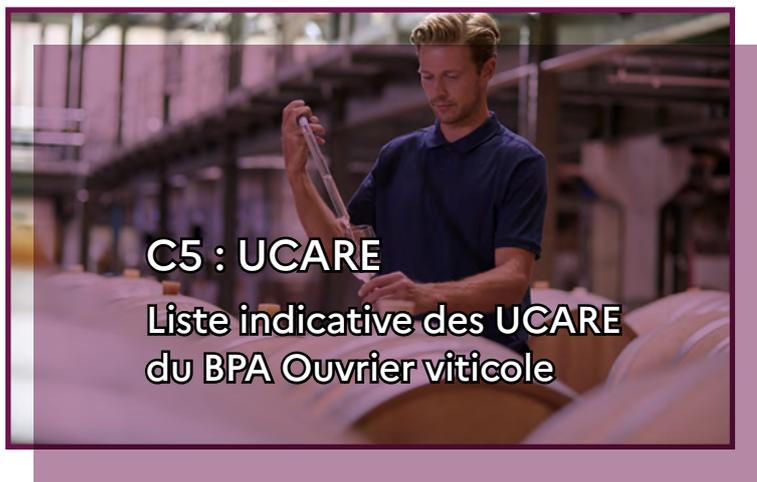
Cadrage de l'évaluation de la capacité C4

Le travail en sécurité est une condition *sine qua non* pour valider les deux capacités constitutives de la capacité C4.

C4. Réaliser des travaux viticoles mécanisés		
Capacités constitutives de la C4 à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
C4.1 : Préparer le matériel	<p>Contrôle de l'état du matériel</p> <p><i>Le candidat vérifie systématiquement la fonctionnalité et la sécurité du tracteur et de ses équipements de manière à réduire les risques et à prévenir les défaillances matérielles.</i></p>	<p>Appropriation des consignes : repérage des indications de travail – matériels à préparer –, reformulation des buts, ...</p> <p>Vérification systématique et complète des différents organes, circuits et points clés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrôles des niveaux et de la propreté des filtres, de la tension des courroies et chaînes, des systèmes d'attaches, des freins, des outils sur les équipements, état de la carrosserie... • Vérification de la conformité des matériels à la circulation sur route : éclairages, organes de sécurité, signalétiques... <p>Repérage et transmission d'éventuels signes d'usure ou de détériorations des matériels</p> <p>...</p>
	<p>Réalisation technique de la préparation du matériel</p> <p><i>A partir de l'intervention prévue et des consignes données, le candidat réalise la liaison tracteur-outil et les opérations de maintenance de base nécessaires à la fonctionnalité du matériel.</i></p>	<p>Organisation du travail : dans le temps (ordre de travail) et dans l'espace (sens de travail), enchaînement des opérations, rapidité, précision, dextérité, vérifications ...</p> <p>Réalisation des niveaux, plein, graissages...</p> <p>Vérification de l'adéquation tracteur-outil (couple)</p> <p>Attelage : placement du tracteur, établissement des différentes liaisons mécaniques, hydrauliques, électriques et électroniques entre le tracteur et l'outil</p> <p>Vérification de la fonctionnalité des liaisons</p> <p>Préréglages du couple tracteur-outil à l'atelier en fonction de l'intervention à réaliser : équilibre, hauteur, horizontalité, verticalité, déplacements latéraux, pression des pneumatiques, adaptation de la prise de force ...</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, positionnement et économie de gestes, postures</p> <p>Compte-rendu du travail au responsable</p> <p>...</p>

C4. Réaliser des travaux viticoles mécanisés

	<p>Organisation de l'intervention mécanisée</p> <p><i>A partir des consignes données et de son observation des parcelles, le candidat adopte un mode opératoire qui lui permet d'avancer dans son travail.</i></p>	<p>Appropriation des consignes : repérage des indications de travail – dénomination et localisation de la parcelle, nature de l'intervention, points de vigilance, matériels à utiliser, ... –, reformulation des buts, ...</p> <p>Préparation des fournitures nécessaires (nature et quantité), accessibilité des fournitures en cours de travail</p> <p>Organisation temporelle : logique de l'enchaînement des travaux et des opérations (ordre de travail)</p> <p>Organisation spatiale : points de démarrage et de fin des travaux (sens de circulation)</p> <p>Repérage des caractéristiques de la parcelle : forme, topographie, ...</p> <p>...</p>
<p>C4.2 : Réaliser des travaux mécanisés entre les rangs et à leurs abords</p>	<p>Circulation sur la parcelle</p> <p><i>Le candidat conduit et manœuvre sa machine de manière précise et efficace (économe en temps et en carburant).</i></p>	<p>Evaluation de la portance du sol : humidité, ...</p> <p>Optimisation du régime moteur</p> <p>Conduite économe en carburant</p> <p>Adaptation de la vitesse d'avancement</p> <p>Précision, dextérité de la conduite : respect des rangs et des ceps, prise de rang – positionnement des roues arrières à l'entrée du rang –, prises d'informations pendant le recul d'une remorque, ...</p> <p>Appréciation de la végétation : développement – des bourgeons, des rameaux, des entrecoeurs, du feuillage, des grains, ... –, état sanitaire, ...</p> <p>Qualité du résultat de l'opération mécanisée</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>



Pour les BPA, il a été décidé qu'une liste préétablie d'UCARE construites au niveau national serait indiquée dans le référentiel de certification pour répondre à la demande de France Compétences d'avoir une meilleure visibilité sur ce que recouvre ce dernier bloc.

Les UCARE du BPA "Ouvrier viticole" ont été construites à partir de celles proposées jusqu'ici par les centres pour le CAPa "Métiers de l'agriculture"/"Vigne et vin" et le BPA "Travaux de la vigne et du vin". Elles ont ensuite été pensées et définies à partir de plusieurs critères :

- un ensemble de travaux et situations qui donnerait une employabilité supplémentaire à un ouvrier viticole ;
- qui a directement à voir avec son métier (continuité) ;
- soit comme diversification complémentaire de son activité principale ;
- soit comme spécialisation-approfondissement ;
- et parfois dans une perspective plus "prospective", appuyé sur les nouvelles pratiques qui émergent en lien avec l'agroécologie.

La capacité C5 correspondant à l'UCARE est à choisir en fonction des enjeux locaux d'employabilité dans la filière parmi les 3 propositions indiquées dans le référentiel de certification :

C5A. Réaliser des travaux d'élaboration du vin complémentaires aux travaux des vignes

C5B. Réaliser des travaux d'arboriculture complémentaire aux travaux du vignoble

C5C. Installer la vente direct au caveau en complément des travaux agricoles

Comme pour toutes les autres capacités techniques du BPA "Ouvrier viticole", le travail en sécurité est une condition *sine qua non* pour la certification de l'ensemble des capacités C5 correspondant aux UCARE.

C5A. Réaliser des travaux d'élaboration du vin complémentaires aux travaux des vignes

Cette capacité correspond aux situations de réception de la vendange, d'opérations pré-fermentaires et de vinification des produits récoltés d'un ouvrier viticole mobilisé pendant les vinifications pour prêter main forte au chai.

UCARE – C5 Capacité globale	Capacité à évaluer Modalité d'évaluation	SPS	Critères d'évaluation
UC5A C5A. Réaliser des travaux d'élaboration du vin complémentaires aux travaux des vignes	5A.1. Réaliser des travaux de réception de la vendange et des opérations pré-fermentaires <i>Evaluation en situation professionnelle</i>	Préparation des matériels et installations Réception et traitement mécanique de la vendange Opérations pré-fermentaires Nettoyage, contrôle et remisage des matériels	Observation Le candidat observe la vendange lors des tris et les mouts avant fermentation pour contribuer à la qualité des vins attendue. Organisation du travail A partir des consignes données, le candidat prépare le matériel et organise son espace de manière à démarrer son travail efficacement et en sécurité. Réalisation technique de l'intervention La technicité du candidat lui permet de mettre en oeuvre la diversité des opérations attendues.
	5A.2. Réaliser des travaux de vinification <i>Evaluation en situation professionnelle</i>	Opérations liées aux fermentation alcooliques et malolactique Suivi analytique de la vendange, des mouts et des vins	Surveillance des vinifications A partir des consignes données, le candidat met en oeuvre les contrôles et signale les anomalies. Organisation du travail A partir des consignes données, le candidat prépare le matériel et organise son espace de manière à réaliser différentes opérations de vinification en sécurité. Réalisation technique de l'intervention La technicité du candidat lui permet de mettre en oeuvre la diversité des opérations pour concourir à la qualité de vins souhaitée.

C5B. Réaliser des travaux d'arboriculture complémentaires aux travaux du vignoble

Cette capacité recouvre les travaux de taille et les interventions sur des arbres fruitiers qui peuvent être cultivés dans la parcelle de vigne dans le cadre d'une agroforesterie intra-parcellaire ou en dehors de celles-ci, au sein de parcelles d'arbres fruitiers.

UCARE – C5 Capacité globale	Capacité à évaluer Modalité d'évaluation	SPS	Critères d'évaluation
UC5B C5B. Réaliser des travaux d'arboriculture complémentaires aux travaux du vignoble	5B.1. Réaliser des travaux de taille d'arbres fruitiers <i>Évaluation en situation professionnelle</i>	Taille de fructification	<p>Observation Le candidat observe en permanence l'arbre fruitier pour décider de la façon de tailler, ajuster ses coupes et contrôler le résultat auquel il parvient.</p> <p>Réalisation technique de la taille La technicité du candidat lui permet de concourir à la production espérée.</p>
	5B.2. Réaliser des interventions manuelles sur des arbres fruitiers <i>Évaluation en situation professionnelle</i>	Pose/dépose des filets Travaux de récolte Surveillance de l'irrigation Eclaircissage manuel	<p>Observation A partir des consignes données, le candidat observe la végétation et les équipements et signale les anomalies.</p> <p>Organisation du travail A partir des consignes données, le candidat prépare le matériel et organise son intervention.</p> <p>Réalisation technique de l'intervention La technicité du candidat lui permet de mettre en oeuvre la diversité des opérations attendues sur les arbres fruitiers et d'enchaîner ses interventions.</p>

C5C. Réaliser la vente directe au caveau en complément des travaux du vignoble

Cette capacité correspond aux situations de préparation d'un espace de vente directe des produits de la vigne et de vente proprement dit d'un ouvrier viticole mobilisé par son employeur pour prêter main forte à la vente directe.

UCARE – C5 Capacité globale	Capacité à évaluer Modalité d'évaluation	SPS	Critères d'évaluation
UC5C C5C. Réaliser la vente directe au caveau en complément des travaux du vignoble	5C.1. Réaliser les travaux de préparation de l'espace de vente <i>Evaluation en situation professionnelle</i>	Accueil des clients Approvisionnement du point de vente Préparation d'une commande Entretien du lieu de vente	Contrôle du point de vente Le candidat observe le point de vente et identifie les opérations à réaliser en amont de l'accueil des clients. Réalisation des opérations de préparation du point de vente Le candidat réalise le nettoyage et le réapprovisionnement du lieu pour le rendre propre à l'accueil des clients.
	5C.2. Réaliser la vente <i>Evaluation en situation professionnelle</i>	Présentation d'un vin Réalisation d'un encaissement	Information sur les vins Le candidat apporte des informations permettant une mise en valeur des vins. Relation avec le client Le candidat instaure avec le client une relation favorable à l'achat. Réalisation de l'encaissement Le candidat assure l'encaissement et la traçabilité de l'acte de vente

Champs de compétences et situations professionnelles

Cette partie reprend le tableau des situations professionnelles significatives (SPS) organisées en champs de compétences du référentiel d'activités du BPA "Ouvrier viticole".

La compétence est une combinaison de ressources – connaissances, savoir-faire, comportements...¹ – 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, c'est-à-dire des situations reconnues comme particulièrement révélatrices de la compétence dans l'emploi visé par le BPA. Elle permet également d'identifier les ressources sur lesquelles s'appuient les professionnels pour exercer avec compétence leurs activités.

Champs de compétences et situations professionnelles significatives du BPA "Ouvrier viticole"

Dans une approche située des compétences et des formations qui permettent de les développer, les situations sont au cœur de la construction du référentiel.

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

¹ 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.

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 ?
- ...

Les SPS correspondent aux quelques situations qui mettent en jeu les compétences-clés de l'emploi type visé par le BPA : elles sont au cœur du travail, fondamentales/incontournables dans l'emploi et constituent une mise en relief de ce dernier. Par nature, elles sont en nombre réduit. Si elles sont maîtrisées, elles permettent au professionnel de prendre en charge les autres situations constitutives de son emploi : il est/sera en mesure de mobiliser les mêmes ressources pour réaliser tous les travaux en lien avec son emploi.

Le tableau suivant clôt le référentiel d'activités du BPA. Il présente les situations professionnelles significatives de la compétence de l'ouvrier viticole qui réalise différents types de travaux dans les vignes tout au long de leur cycle.

Champs de compétences	SPS	Finalités
Travaux manuels de taille hivernale	Taille de fructification Taille de formation Taille de restructuration Entretien du matériel portatif	<i>Garantir la production espérée et la pérennité des ceps</i>
Travaux manuels hors taille	Ebourgeonnage Epamprage Eclaircissage Remplacement de pieds manquants Entretien du palissage	<i>Garantir la production espérée et la pérennité du vignoble</i>
Travaux mécanisés du vignoble	Entretien quotidien du tracteur Attelage Transport de bennes de vendange Travaux de contrôle de l'herbe dans l'inter-rang	<i>Réaliser les travaux prescrits en utilisant un tracteur et des outils attelés</i>

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.

Dans les certifications professionnelles en UC du Ministère chargé de l'agriculture, les SPS répondent à différents rôles et usages :

- Elles donnent à voir aux professionnels partenaires du MASA, élus dans les instances de validation des certifications et maîtres de stages et d'apprentissage, la mise en relief de l'emploi visé par le diplôme et ce qui est au cœur du travail et incontournable dans cet emploi, à partir de quoi la certification – capacités et critères – a été construite.
- Pour les centres qui mettent en œuvre la certification, elles sont autant de repères sur les familles de situations auxquelles confronter en priorité les stagiaires et apprentis en formation pour permettre à ces derniers de développer les différentes capacités constitutives du diplôme.
- Elles constituent également pour les centres des repères pour construire les situations d'évaluation à partir de situations professionnelles permettant d'évaluer et de certifier le développement des capacités attestées par le diplôme.

- Pour les apprentis et candidats potentiels, associées aux capacités qui les recouvrent, elles renseignent plus précisément sur ce que recouvre la certification, ce qui sera travaillé en formation et sera attesté au terme du parcours.

Dans les formations professionnelles en UC, les situations de travail sont à la fois origine, moyen et fin de la formation.

ANNEXES

Annexe 1 :

Cadrage national du plan d'évaluation du BPA "Ouvrier viticole"

Annexe 2 :

Arrêté de création du BPA "Ouvrier viticole" du 23 janvier 2024

Annexe 3 :

Repères sur les questionnements pour conduire les entretiens d'évaluation et recueillir l'avis des maîtres de stage ou d'apprentissage sur le développement des capacités de leurs stagiaires ou apprentis

ANNEXE 1 - Cadrage national du plan d'évaluation du BPA " Ouvrier viticole "

Le travail en sécurité est une condition sine qua non pour la certification de l'ensemble des capacités (hormis la C1)

UC - Capacité globale	Capacité à évaluer Modalité d'évaluation	Critères d'évaluation
<p>UC 1 - C1 Développer son identité professionnelle d'ouvrier viticole</p>	<p>C1.1 Intégrer le milieu professionnel de la viticulture</p>	<p>Appropriation des références du milieu professionnel Le candidat mobilise des repères sur l'organisation du secteur, sa culture et ses évolutions</p> <p>Expression d'un positionnement professionnel personnel Le candidat développe une réflexion personnelle et distanciée sur sa façon d'investir et d'exercer l'emploi d'ouvrier viticole</p>
	<p>C1.2 Positionner des pratiques professionnelles au regard d'enjeux agroécologiques</p>	<p>Identification des impacts de pratiques sur des ressources communes Le candidat fait le lien entre enjeux agroécologiques et pratiques professionnelles</p> <p>Comparaison de pratiques possibles au regard d'un enjeu agroécologique Le candidat se réfère à d'autres pratiques possibles, plus ou moins impactantes ; il est en mesure d'évaluer les avantages et inconvénients de chacune</p>
<p>UC 2 - C2 Réaliser des travaux de taille hivernale de la vigne</p>	<p>C2.1 Réaliser des travaux de taille de fructification</p> <p>ESP L'épreuve pour valider la C2.1 portera, a minima, sur deux systèmes de taille en lien avec les SPS du champ " Travaux manuels de taille hivernale "</p>	<p>Diagnostic du cep Le candidat observe en permanence chaque cep pour décider de la façon de tailler, pour ajuster ses coupes et pour contrôler le résultat auquel il parvient</p> <p>Réalisation technique des coupes La technicité du candidat dans la taille de fructification permet de concourir à la production espérée et à la pérennité des ceps</p>
	<p>C2.2 Réaliser des travaux de taille de formation et de restructuration</p> <p>ESP</p>	<p>Diagnostic du cep Le candidat observe en permanence chaque cep pour décider de la façon de tailler, pour ajuster ses coupes et pour contrôler le résultat auquel il parvient</p> <p>Réalisation technique des coupes La technicité du candidat dans les coupes permet d'atteindre la forme souhaitée</p>

UC - Capacité globale	Capacité à évaluer Modalité d'évaluation	Critères d'évaluation
UC 3 - C3 Réaliser des travaux viticoles manuels hors taille	C3.1 Réaliser des travaux en vert ESP	Observation de la végétation <i>Le candidat apprécie l'état de la végétation pour décider en continu de ses interventions et en faire part</i> Réalisation technique des travaux en vert <i>La technicité du candidat dans les différents travaux en vert permet de réguler la croissance et le développement de la vigne</i>
UC 4 - C4 Réaliser des travaux viticoles mécanisés	C3.2 Réaliser des travaux de maintien en état d'une parcelle de vigne ESP	Observation du travail <i>A partir des consignes données et de son observation, le candidat prévoit les matériels et les fournitures et adopte un mode opératoire, dans le temps et dans l'espace, qui lui permet d'avancer dans son travail et d'enchaîner les opérations</i> Travail en équipe <i>Le candidat s'intègre dans l'organisation collective et coopère avec ses collègues pour avancer dans le travail demandé</i> Réalisation technique des opérations <i>La technicité du candidat dans le marcottage et/ou la complantation favorise la reprise des ceps. Son entretien des installations leur permet de rester fonctionnelles</i>
UC 4 - C4 Réaliser des travaux viticoles mécanisés	C4.1 Préparer le matériel ESP	Contrôle de l'état du matériel <i>Le candidat vérifie systématiquement la fonctionnalité et la sécurité du tracteur et de ses équipements de manière à réduire les risques et à prévenir les défaillances matérielles</i> Réalisation technique de la préparation du matériel <i>A partir de l'intervention prévue et des consignes données, le candidat réalise la liaison tracteur-outil et les opérations de maintenance de base nécessaires à la fonctionnalité du matériel</i>
UCARE- C5	C4.2 Réaliser des travaux mécanisés entre les rangs et à leurs abords ESP <i>Bloc à choisir dans la liste du référentiel de certification en fonction des enjeux locaux d'employabilité dans la filière.</i> ESP	Organisation de l'intervention <i>A partir des consignes données et de son observation des parcelles, le candidat adopte un mode opératoire qui lui permet d'avancer dans son travail</i> Circulation sur la parcelle <i>Le candidat conduit et manœuvre sa machine de manière précise et efficace (économique en temps et en carburant)</i> <i>Cf. Modalités d'évaluation spécifiques et critères des UCARE indiqués dans le référentiel de certification.</i>

ESP = évaluation en situation professionnelle

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Arrêté du 23 janvier 2024 portant création de l'option « ouvrier viticole » du brevet professionnel agricole et fixant ses conditions de délivrance

NOR : AGRE2402058A

Le ministre de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire,

Vu le code rural et de la pêche maritime, notamment ses articles D. 811-166-1 à D. 811-166-8 ;

Vu le code du travail ;

Vu l'arrêté du 25 juillet 2006 portant création et fixant les conditions de délivrance du brevet professionnel agricole option « travaux de la vigne et du vin » ;

Vu l'arrêté du 13 janvier 2014 relatif à la procédure d'habilitation pour la mise en œuvre des unités capitalisables et du contrôle en cours de formation pour les diplômes et titres de l'enseignement agricole préparés par les voies de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage ;

Vu l'arrêté du 20 mai 2020 fixant les conditions dans lesquelles les établissements d'enseignement agricole peuvent délivrer à leurs apprenants une attestation d'aptitude à la conduite en sécurité valant le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES®) ;

Vu l'avis de la commission professionnelle consultative interministérielle « agriculture, agroalimentaire et aménagement des espaces » en date du 21 novembre 2023 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'enseignement agricole en date du 22 décembre 2023,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Il est créé un brevet professionnel agricole option « ouvrier viticole ».

Cette option est préparée dans les établissements d'enseignement habilités selon l'arrêté du 13 janvier 2014 susvisé.

Art. 2. – L'option « ouvrier viticole » du brevet professionnel agricole est définie par un référentiel de diplôme.

Celui-ci comporte :

- a) Un référentiel d'activités ;
- b) Un référentiel de compétences ;
- c) Un référentiel d'évaluation.

Le référentiel de diplôme de l'option « ouvrier viticole » figure en annexe I du présent arrêté.

Art. 3. – Le diplôme du brevet professionnel agricole option « ouvrier viticole » est délivré selon la modalité des unités capitalisables. Il s'obtient par la capitalisation de cinq unités, dont une unité capitalisable d'adaptation régionale ou à l'emploi (UCARE) proposée par les centres de formation habilités.

Art. 4. – Conformément à l'article D. 811-166-3 du code rural et de la pêche maritime, dans le cas d'une préparation par la voie de l'apprentissage, la durée de la formation nécessaire à la préparation de l'option « ouvrier viticole » du brevet professionnel agricole est d'au moins 800 heures en centre de formation pour 2 ans. La durée du contrat d'apprentissage peut être réduite selon les dispositions prévues par le code du travail.

Conformément à l'article D. 811-166-4 du code rural et de la pêche maritime, dans le cas d'une préparation par la voie de la formation professionnelle continue, la durée de la formation conduisant à la délivrance de l'option « ouvrier viticole » du brevet professionnel agricole est d'au moins 800 heures en centre de formation. La durée de la formation en milieu professionnel est comprise entre huit et 12 semaines. Les durées minimales de la formation en centre et en milieu professionnel peuvent être réduites, après évaluation de positionnement du candidat organisé par le centre de formation.

Art. 5. – Un jury tel que prévu à l'article D. 811-166-7 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 ayant suivi la totalité de la formation relative au référentiel du diplôme du brevet professionnel agricole option « ouvrier viticole » peuvent se voir délivrer une attestation valant le certificat

d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES®) conformément aux dispositions prises par l'arrêté du 20 mai 2020 susvisé.

Art. 7. – Les dispositions du présent arrêté s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2024.

A compter de cette date, les habilitations de centres de formation sont accordées pour le brevet professionnel agricole option « ouvrier viticole » créé par le présent arrêté.

Art. 8. – A compter du 1^{er} janvier 2025, les habilitations en cours sur l'option « travaux de la vigne et du vin » du brevet professionnel agricole n'ouvrent plus droit à création de nouvelle cohorte d'inscription aux examens. Ces habilitations sont caduques à l'issue de la dernière session d'examens organisée pour les candidats inscrits aux examens avant le 1^{er} janvier 2025.

Les dispositions de l'arrêté 25 juillet 2006 susvisé demeurent toutefois en vigueur pour les candidats ayant commencé la formation avant le 1^{er} janvier 2025, jusqu'au terme de celle-ci.

L'arrêté du 25 juillet 2006 portant création et fixant les conditions de délivrance du brevet professionnel agricole option « travaux de la vigne et du vin » est abrogé à partir du 1^{er} janvier 2027.

Art. 9. – A compter du 1^{er} janvier 2025, les inscriptions de candidats au brevet professionnel agricole option « travaux de la vigne et du vin » ne sont plus possibles.

Les candidats ayant débuté le brevet professionnel agricole option « travaux de la vigne et du vin » créé par l'arrêté du 25 juillet 2006 susvisé avant le 1^{er} janvier 2025, bénéficient des dispositions de l'arrêté du 25 juillet 2006 susvisé jusqu'à la fin de leur parcours de formation.

A l'issue de la dernière session d'examens, les candidats ajournés conservent le bénéfice des blocs de compétences validés, mais ils ne peuvent plus prétendre à la validation du brevet professionnel agricole option « travaux de la vigne et du vin » créé par l'arrêté du 25 juillet 2006 susvisé. Ces candidats doivent obligatoirement s'inscrire à la préparation du brevet professionnel agricole option « ouvrier viticole » créé par le présent arrêté. Ils peuvent faire reconnaître leurs acquis dans le cadre du nouveau brevet professionnel agricole, selon les termes de l'annexe II du présent arrêté et ce jusqu'à la rénovation de l'option créée par le présent arrêté.

Art. 10. – Le directeur général de l'enseignement et de la recherche, les directeurs régionaux de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt et les directeurs de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt au ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire 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 23 janvier 2024.

Pour le ministre et par délégation :
*Le directeur général de l'enseignement
et de la recherche,*
B. BONAIMÉ

ANNEXE 3 - Repères sur les questionnements pour conduire les entretiens d'évaluation et recueillir l'avis des maîtres de stage ou d'apprentissage sur le développement des capacités de leurs stagiaires ou apprentis

L'entretien d'évaluation

L'entretien d'évaluation est :

- d'une part, un entretien d'explicitation qui doit permettre à l'évaluateur, en lien avec le périmètre de la capacité et le sujet de l'épreuve, de recueillir les éléments sur les **résultats obtenus, la réalisation, le raisonnement du candidat** dans une ou plusieurs situations vécues,
- d'autre part, un questionnement sur **l'adaptation du raisonnement dans d'autres situations de la même famille ainsi que dans les autres situations que la capacité recouvre.**

Cet entretien peut se réaliser à partir d'une ou plusieurs situations professionnelles vécues par le candidat dans son entreprise de stage/apprentissage en lien avec le sujet de l'épreuve et retenues par lui pour être supports de l'évaluation. Il peut également s'appuyer sur une ou plusieurs situations professionnelles observées par le formateur-évaluateur : dans ce second cas, le questionnement initial sur le contexte sera moins utile.

Soit le candidat a préparé une petite présentation : il expose rapidement la (ou les) situation vécue, son contexte et ses caractéristiques ; puis un échange s'engage entre lui et le formateur pour mettre à jour la façon dont il a pris en charge la (ou les) situation : ce qu'il a fait, ce qu'il a raisonné, comment il s'est adapté.

Soit le candidat n'a pas préparé de présentation et l'entretien s'engage directement.

Le tableau suivant présente, à partir du contexte posé, des exemples de questions qui peuvent être posées pour investiguer les différentes catégories de l'action du candidat en situation et évaluer le développement de sa capacité. Ce sont des questions-types, génériques, qui sont à contextualiser en fonction de l'épreuve, des critères et des indicateurs précisés dans la grille d'évaluation.

Il ne s'agit pas de tout investiguer et de poser l'ensemble des questions proposées. Ces propositions de questions ne constituent pas non plus une trame d'entretien à utiliser de manière chronologique.

<p>Contexte</p>	<p>Le formateur-évaluateur cherche des informations sur les caractéristiques de la situation.</p> <p>Buts :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aider le candidat à focaliser sur une situation vécue qu'il rapporte et des moments précis de cette situation. • Permettre au formateur-évaluateur de se faire une représentation de la situation rapportée par le candidat. 	<ul style="list-style-type: none"> • J'aurais besoin de vous visualiser dans la situation : vous pourriez m'en dire un peu plus ? • C'était où ? Quand ? A quel moment ? • Vous étiez seul ? Vous travailliez avec qui ? • Vous deviez faire quoi ? Quelles consignes vous avait-on donné ? • Quel temps faisait-il ? • Vous aviez quels outils ? • Comment était le chantier/l'intervention ? Quelles étaient ses caractéristiques ? Qu'est-ce qu'il/elle avait de particulier ? <p>..</p>
<p>Résultats</p>	<p>Le formateur-évaluateur cherche des informations sur la réussite, le résultat final du travail : performance finale, conformité à la commande...</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Au final, à quel résultat êtes-vous arrivé ? • Le maître de stage/apprentissage en a-t-il dit quelque chose ?
<p>Réalisation</p>	<p>Le formateur-évaluateur cherche à appréhender comment le candidat s'y est pris :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il s'intéresse au déroulement chronologique du travail dans la situation rapportée, à la succession des opérations (le quoi). - A certains moments clés ou délicats de la situation, il cherche à percevoir la façon dont le candidat s'y est pris pour réaliser le travail (le comment) : • Son autonomie • Son coup de main : conformité à des gestes professionnels, rapidité, rythme, habileté-fluidité... • Ses comportements professionnels : respect de la sécurité, application des principes d'ergonomie, prise en compte des impacts de son travail sur les ressources communes, attention aux végétaux et à leur contexte, relation aux animaux... • La coopération avec les autres : coordination du travail du candidat avec celui des autres <p>But : éclairer les résultats et gestes observables, la partie visible de l'action du candidat au cours de son travail dans la ou les situations rapportée/s.</p>	<p>En complément de l'exposé initial du travail réalisé par le candidat, le formateur peut faire préciser :</p> <p>⇒ Sur le déroulement chronologique du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quelles ont été les étapes du travail ? Comment vous y êtes-vous pris ? • Au début, vous avez commencé par faire quoi ? Et ensuite ? Et ensuite encore ? • A la fin, vous avez fait quoi ? • Et sur cette opération X [à nommer], à ce moment-là, comment avez-vous fait ? • Quels incidents ou aléas avez-vous rencontrés ? <p>⇒ Sur la façon dont le candidat s'y est pris :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour le travail à réaliser [à nommer], c'est vous qui avez choisi cet outil [à nommer] ? C'est vous qui avez décidé de faire de cette façon ? Vous en avez discuté avec quelqu'un ? • Vous dites qu'à ce moment, vous avez remarqué quelque chose qui pouvait poser problème sur les végétaux/le chantier [Imprévu ou aléa à nommer] : Vous avez fait quoi ? • Pour faire ce travail/Avec cet outil [à nommer], vous vous y êtes pris comment ? Il y avait un geste particulier à faire/un coup de main à prendre ? Vous êtes à l'aise/rapide avec ce geste ? • Quelles précautions avez-vous prises (vis-à-vis de la sécurité, de l'ergonomie, des impacts sur l'environnement) ? • Et par rapport à votre collègue ? Lui faisait quoi et vous quoi exactement ? Comment vous vous êtes entendus pour travailler comme ça ? <p>..</p>

	<p>Au fur et à mesure du récit du déroulement du travail par le candidat, sur des moments précis qu'il rapporte (début, fin, moments clés ou délicats), le formateur-évaluateur s'intéresse au raisonnement du candidat dans la situation et questionne les différents éléments qu'il a utilisés et mis en lien pour réaliser le travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les buts • Les prises d'informations • Les connaissances et règles d'actions <p>But : mettre à jour – on parle d'élucider – les raisonnements tenus par le candidat au cours de son travail dans la ou les situations rapportées/s, la partie invisible de son action.</p>	<p>Sur les buts :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quel était le but du travail à réaliser ? Avez-vous fait du bon travail ? Sur quoi vous appuyez-vous pour le dire ? • Quel résultat cherchiez-vous à obtenir ? • Quand ça ne marche pas bien, c'est comment ? <p>Sur les prises d'informations :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quand vous êtes arrivé, qu'est-ce que vous avez remarqué de particulier sur ce chantier ? • A quoi/quelles caractéristiques fallait-il prêter attention ? Sur quels points fallait-il être particulièrement attentif/vigilant ? Quels sont les éléments observés dans la situation qui pouvaient perturber la réalisation ? • Qu'est-ce que vous avez regardé/senti/pris en compte pour démarrer votre travail ? Puis pour le corriger ? Le faire évoluer ? • Comment avez-vous ajusté votre travail ? Quand vous faites ce travail [à nommer], à quoi vous voyez/comment contrôlez-vous qu'il est bien fait/qu'il se déroule bien ? <p>Sur les connaissances-règles d'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ce mot que vous avez employé [à nommer], qu'est-ce que vous voulez dire par là ? • Vous venez de me dire que vous aviez fait ça/ utilisé cet outil [à nommer] : comment saviez-vous que c'était ça/comme ça que vous deviez faire ? • Pour faire ce travail/Avec cet outil [à nommer], vous avez dit que vous faisiez ce/s geste/s [à nommer] : vous pouvez me montrer/m'en dire un peu plus ? • A quoi voyez-vous qu'il faut faire ça ? Si vous ne le faites pas, il se passe quoi ? Et si vous voulez obtenir tel résultat, vous faites comment ? • Pour faire ce travail [à nommer], qu'est-ce qui est important à faire/he pas faire ? • Que faites-vous de mieux qu'avant dans ce type de situation ?
--	--	--

<p>Adaptation du raisonnement</p> <p>Variabilité (au sein d'une famille de situation) / Diversité (des situations)</p>	<p>Le formateur-évaluateur cherche à appréhender les adaptations du raisonnement du candidat</p> <ul style="list-style-type: none"> à des variations de la même situation (dans la même famille), aux autres situations couvertes par la capacité. <p>But : apprécier la capacité de transfert du candidat, la construction d'un modèle/schéma d'action qui lui permet de transférer ce qu'il a construit à d'autres situations en lien avec la capacité.</p>	<p>Sur des variations de la même situation :</p> <ul style="list-style-type: none"> Si dans la même situation, un élément du contexte [à nommer] changeait, que se passerait-il ? Comment vous y prendriez-vous ? Qu'est-ce qui changerait dans la réalisation du travail, dans les raisonnements à tenir, dans les techniques, dans les résultats ? Si dans la même situation, on vous demandait de réaliser une pratique en lien avec les T(A)E [à nommer], comment vous y prendriez-vous ? Si, pour atteindre le même but, votre entreprise vous demandait de réaliser une pratique plus écologique/durable [à nommer], comment feriez-vous ? Avez-vous vécu d'autres situations de la même famille ? Vous y êtes-vous pris de la même façon ? Qu'est-ce qui était différent ? Et donc, comment avez-vous fait ? <p>...</p> <p>Sur d'autres situations couvertes par la capacité</p> <ul style="list-style-type: none"> Si dans le même contexte, vous aviez un autre travail à faire (en lien avec la capacité) : comment vous y prendriez-vous ? que chercheriez-vous à faire et en faisant attention à quoi ? Avez-vous vécu d'autres situations en lien avec la capacité X ? Vous y êtes-vous pris de la même façon ? Qu'est-ce qui était différent ? Et donc, comment avez-vous fait ? <p>...</p>
---	--	---

Pour aller plus loin sur la conduite de l'entretien fondé sur des techniques de l'explicitation et la mobilisation en situation de ce questionnement :

- Une vidéo sur l'évaluation en situation professionnelle d'une capacité du CAPa ARC <https://chlorofli.fr/diplomes/secontaire/capa/video/video-uc#c4266>
- Une vidéo sur l'entretien d'explicitation : https://educagri-editions.fr/notice?id=R_N24RLI057&queryId=deec713a-699d-4285-a5d5-bb0c24c8faf0-draft-data-1&posInSet=1
- Une vidéo sur le modèle de l'action : https://educagri-editions.fr/notice?id=R_N24RLI059&queryId=deec713a-699d-4285-a5d5-bb0c24c8faf0-draft-data-1&posInSet=3

Le recueil de l'avis du professionnel :

L'avis du professionnel est complémentaire des traces éventuelles de la réalisation du travail et des raisonnements tenus par le candidat pour formuler un jugement évaluatif global sur le développement de la capacité de ce dernier. L'encart suivant est un exemple de questionnement que l'évaluateur pourra utiliser pour recueillir l'avis du maître de stage ou d'apprentissage sur ce développement.

Ces questions doivent permettre au tuteur de formuler une appréciation globale sur le travail réalisé par le candidat et de donner les critères – les siens, pas ceux du référentiel d'évaluation – sur lesquels il s'appuie pour juger du résultat final, de la manière dont le candidat s'y est pris et de sa compréhension de l'action.

En lien avec une capacité X et les différents travaux et SPS qu'elle recouvre ainsi que le sujet de l'épreuve pour la valider :

⇒ Le candidat s'est-il débrouillé de ces différents travaux et situations (couverts par la capacité) ? Que pensez-vous de son travail ?

- du résultat auquel il parvient ?
- de la manière dont il s'y prend ?
- de la compréhension de ce qu'il fait et de vos attentes sur ces travaux ?

⇒ Sur quoi vous appuyez-vous pour donner cet avis ?

- Dans quelle mesure pouvez-vous lui faire confiance pour réaliser ces travaux/prendre en charge ces situations ?
- Le sentez-vous prêt sur ces travaux et SPS ?
- Sur ces travaux et situations, l'embaucheriez-vous demain ?

⇒ L'évaluateur interrogera également le tuteur sur les éléments de contexte du travail réalisé par le candidat : ceux-ci sont constitutifs de la ou des situations de travail supports de l'évaluation :

- Qu'y avait-il de particulier à prendre en compte dans votre entreprise pour réaliser le travail demandé ?
- Quelles caractéristiques le candidat devait-il prendre en compte pour réaliser son travail ?

Ces questions permettent au tuteur d'indiquer les éléments de contexte de l'entreprise qui ont ou auraient dû influencer la réalisation du travail demandé au candidat.



Dispositif du Ministère de l'agriculture pour accompagner l'enseignement agricole technique



L'Institut Agro Dijon
Eduter Ingénierie
26 Bd du Docteur Petitjean
BP 87 999
21079 DIJON cedex
<https://institut-agro-dijon.fr/>
<https://eduter.fr/eduter-ingenierie/>

Juin 2024