

Recueil
de fiches compétences



Certificat d'Aptitude Professionnelle agricole

“Lad-cavalier
d'entraînement”

Recueil de fiches compétences
Certificat d'aptitude professionnelle
agricole
spécialité "Lad-cavalier d'entraînement"
Sommaire



Ce document est destiné aux équipes pédagogiques qui mettent en œuvre un CAP agricole spécialité Lad-cavalier d'entraînement. Il réunit les fiches compétences relatives aux emplois d'ouvriers agricoles.

Présentation du CAP agricole spécialité Lad-cavalier d'entraînement..... p 3

Compétences p 4

Annexes..... p 14

**Présentation du
CAP agricole
spécialité
Lad-cavalier
d'entraînement**

Le CAP agricole est un diplôme professionnel de niveau V qui peut être obtenu par la voie scolaire, par la voie de l'apprentissage et par la voie de la formation professionnelle continue. Il peut également être obtenu par la voie de la VAE.

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

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

Le référentiel de diplôme du CAP agricole comporte 3 parties :

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

Le recueil de fiches compétences est associé au référentiel de diplôme. Ces fiches ont été produites pour le référentiel professionnel et permettent de donner des informations sur les champs de compétences et les situations professionnelles significatives (SPS). Le référentiel du diplôme et ce recueil sont les outils de référence des formateurs qui doivent en prendre connaissance quel que soit leur domaine d'intervention.

Comme dans le cas des autres diplômes du MAAF, le référentiel du CAP agricole spécialité "Lad-cavalier d'entraînement", le recueil de fiches compétences et les textes réglementaires associés sont téléchargeables sur le site internet de l'enseignement agricole, dans la rubrique Diplômes et référentiels, à l'adresse suivante :

<http://www.chlorofil.fr/capa>

Cette partie reprend le tableau des situations professionnelles significatives (SPS) organisées en champs de compétences du référentiel professionnel du CAP agricole spécialité Lad-cavalier d'entraînement et présente sous forme de fiches un ensemble d'informations relatives au travail recueillies auprès de professionnels au cours d'entretiens approfondis¹.

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Les fiches compétences sont réalisées lors de la phase d'ingénierie du référentiel professionnel du diplôme, par des délégués régionaux à l'ingénierie de formation (DRIF) des DRAAF-SRFD.

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

Champs de compétences et situations professionnelles significatives du CAP agricole spécialité Lad-cavalier d'entraînement

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

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

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

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

Le tableau suivant présente les situations professionnelles significatives de la compétence d'un ouvrier de la filière équine, c'est-à-dire les situations qui mettent en jeu les compétences-clés de l'emploi type ciblé par le diplôme. Par nature, elles sont donc en nombre réduit.

Champs de compétences	SPS	Finalités
Communication	Signalement des anomalies après observation des chevaux et/ou des matériels, équipements ou bâtiments Enregistrement et transmission des données relatives aux travaux en cours	Fournir des informations utiles à la prise de décision et à l'organisation du travail
Entraînement des équidés	Réalisation du programme d'entraînement des équidés Préparation des chevaux à la course	Assurer un entraînement optimal en vue d'augmenter les performances en courses, conformément aux consignes reçues
Entretien des équidés	Distribution des aliments et abreuvement des équidés Entretien courants des équidés Exécution de traitements et d'interventions préventifs ou curatifs	Satisfaire les besoins nutritionnels des chevaux, les maintenir en bonne santé et dans un état de bien être
Entretien des matériels, équipements et bâtiments	Vérification de l'état du matériel, des équipements et bâtiments Entretien et rangement des matériels et équipements Entretien des bâtiments	Maintenir la fonctionnalité des matériels, équipements et bâtiments

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

Communication	
Situations professionnelles significatives	<ul style="list-style-type: none"> - Signalement des anomalies après observation des chevaux et/ou des matériels, équipements ou bâtiments - Enregistrement et transmission des données relatives aux travaux en cours
Finalité : Fournir des informations utiles à la prise de décision et à l'organisation du travail	
<p>Responsabilité / autonomie :</p> <p>Dans de nombreuses structures, du fait du faible nombre de salariés, le titulaire de l'emploi est directement sous la responsabilité du chef d'entreprise. Dans les grandes structures, il est sous l'autorité du premier garçon, du garçon de voyage (écuries de galop) ou de l'assistant entraîneur (écuries de galop)</p> <p>Le salarié exécute les tâches de façon autonome, rend compte à son supérieur du déroulement de toutes ses activités et transmet des informations utiles aux prises de décisions. L'autonomie se renforce par l'expérience professionnelle.</p>	
<p>Environnement de travail :</p> <p>Le salarié agricole doit faire preuve d'un sens de l'observation dans la réalisation des diverses activités qui lui sont confiées. Il doit percevoir les problèmes et les risques qui méritent le plus souvent une réponse rapide.</p> <p>Les activités d'entraînement mettent en œuvre un animal aux caractéristiques spécifiques. L'observation, la connaissance, la compréhension de son comportement, requièrent des dispositions, une longue pratique et des compétences « d'homme de cheval ». Cela implique également une organisation particulière du travail : le salarié suit en principe toujours les mêmes chevaux</p> <p>Le salarié doit respecter strictement les consignes de sécurité, afin de prévenir les risques liés à l'activité. Les risques professionnels de blessure (chute, coup de sabot...) sont importants dans toutes les activités.</p> <p>Le salarié travaille une partie de son temps à l'extérieur, en toute saison. L'amplitude de travail est forte. Les entraînements se déroulent le matin (dès 6H00 l'été) pour tenir compte du bien-être des chevaux. En fonction du calendrier des courses, le salarié est amené à travailler le soir en nocturne, les week-end et jours fériés.</p>	
<p>Indicateurs de réussite :</p> <p>Régularité de la communication avec le supérieur hiérarchique et l'équipe de travail</p> <p>Pertinence des Informations transmises</p> <p>Compte rendu de son travail</p>	
<p><i>Les rubriques suivantes présentent les « ressources » : savoirs, savoir-faire et comportements mobilisés par le titulaire de l'emploi dans les situations professionnelles de référence.</i></p> <p><i>Remarque : certaines de ces ressources peuvent également être mobilisées dans des situations qui relèvent d'autres champs de compétences. On les retrouvera alors également dans les fiches correspondantes car chacune de ces fiches doit pouvoir être lue indépendamment des autres.</i></p>	
Savoir-faire	Savoirs identifiés par les professionnels
<p>Comprendre des consignes orales ou transcrites sur différents types de supports</p> <p>Savoir rendre compte, s'exprimer oralement et à l'écrit de façon claire</p> <p>Partager ses réflexions, demander des explications</p> <p>Prendre des notes pour ne pas perdre d'informations</p> <p>Observer l'état et le comportement des animaux</p> <p>Percevoir les problèmes et les risques liés à son activité.</p>	<p>Fonctionnement de l'entreprise</p> <p>Les composantes de la filière hippique</p> <p>Code des courses de trot et de galop</p> <p>Éléments du droit du travail</p> <p>Anatomie des équidés : appareil locomoteur, aplombs ...</p> <p>Notions d'éthologie</p> <p>Bases physiologiques de l'effort sportif</p> <p>Hygiène et sécurité dans l'exercice de la profession (dont l'équipement de protection individuelle (EPI))</p> <p>Réglementation relative à la protection et à la santé des animaux</p>

Savoir-faire consolidés par l'expérience	Comportements professionnels
<p>Apprécier les risques encourus</p> <p>Adapter son intervention en fonction d'une situation plus ou moins complexe</p> <p>Argumenter sur son activité</p>	<p>Etre un homme de cheval</p> <p>Adopter des réflexes systématiques en matière d'hygiène, et de sécurité</p> <p>Avoir le sens de l'observation du comportement des chevaux</p> <p>Veiller en permanence aux règles de sécurité</p> <p>Faire preuve de rigueur dans l'exécution des consignes</p> <p>Avoir le sens de l'organisation</p> <p>Travailler en équipe</p> <p>...</p>

Entraînement des équidés	
Situations professionnelles significatives	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation du programme d'entraînement des équidés - Préparation des chevaux à la course
Finalité : Assurer un entraînement optimal en vue d'augmenter les performances en courses, conformément aux consignes reçues.	
Responsabilité / autonomie :	
<p>Dans de nombreuses structures, du fait du faible nombre de salariés, le titulaire de l'emploi est directement sous la responsabilité du chef d'entreprise. Dans les grandes structures, il est sous l'autorité du premier garçon ou du garçon de voyage.</p> <p>Le salarié est responsable des activités et des chevaux qui lui sont confiés dans le cadre du programme d'entraînement.</p> <p>Après attribution des tâches par le supérieur hiérarchique, le salarié d'entreprises hippiques organise généralement ses activités de façon autonome. La régulation de l'autonomie se fait par des échanges directs avec le supérieur hiérarchique. Cette autonomie se renforce par l'expérience professionnelle</p>	
Environnement de travail :	
<p>Les activités d'entraînement mettent en œuvre un animal aux caractéristiques spécifiques. La connaissance et la compréhension de son comportement, l'approche de l'animal dans des conditions de sécurité satisfaisantes requièrent des dispositions, une longue pratique et des compétences « d'homme de cheval ». Cela implique une organisation particulière du travail : le salarié suit en principe toujours les mêmes chevaux</p> <p>Il est nécessaire de respecter strictement les consignes de sécurité, afin de prévenir les risques liés à l'activité. Les risques professionnels de blessure (chute, coup de sabot...) sont importants dans toutes les activités.</p> <p>Une bonne condition physique est requise pour monter ou driver pendant plusieurs heures par jour</p> <p>Le titulaire de l'emploi travaille une partie de son temps à l'extérieur, en toute saison. L'amplitude de travail est forte. Les entraînements se déroulent le matin (dès 6H00 l'été) pour tenir compte du bien-être des chevaux. En fonction du calendrier des courses, le salarié est amené à travailler le soir en nocturne, les week-end et jours fériés.</p> <p>Au quotidien, avec la multiplication des courses, les allers-retours entre l'écurie et les champs de courses sont nombreux. Les déplacements en France voire à l'étranger sont fréquents.</p>	
Indicateurs de réussite :	
<p>Appréciation de l'état des animaux et de leur comportement</p> <p>Appréciation de la gravité d'un problème et de l'urgence d'intervention</p> <p>Détection et identification des symptômes et des problèmes</p> <p>Technicité de la manipulation et précision des gestes pour éviter le stress et les blessures aux animaux</p>	
<i>Les rubriques suivantes présentent les « ressources » : savoirs, savoir-faire et comportements mobilisés par le titulaire de l'emploi dans les situations professionnelles de référence.</i>	
<i>Remarque : certaines de ces ressources peuvent également être mobilisées dans des situations qui relèvent d'autres champs de compétences. On les retrouvera alors également dans les fiches correspondantes car chacune de ces fiches doit pouvoir être lue indépendamment des autres.</i>	
Savoir-faire	Savoirs identifiés par les professionnels
<p>Brider, seller, atteler un cheval</p> <p>Pratiquer l'équitation en extérieur (sur le plat, à l'obstacle,)</p> <p>Driver</p> <p>Mettre en œuvre des techniques de base du débouillage et du dressage et évaluer les résultats</p> <p>Soigner un cheval avant et après le travail</p> <p>Appliquer un programme d'entraînement en respectant les règles de sécurité (travail à la longe, en liberté, sur le plat, mise en souffle, travail et conduite à l'obstacle, présentation au pas, au trot, au galop, etc.)</p> <p>Préparer le cheval en vue de son transport ou de</p>	<p>Anatomie des équidés : appareil locomoteur, aplombs ...</p> <p>Notions d'éthologie</p> <p>Bases physiologiques de l'effort sportif</p> <p>Bases de l'équitation, techniques équestres du cavalier</p> <p>Composantes et finalité d'un processus d'entraînement</p> <p>Méthodes de débouillage dans la spécialité</p> <p>Hygiène et sécurité dans l'exercice de la profession (dont l'équipement de protection individuelle (EPI))</p> <p>Réglementation relative à la protection et à la santé des animaux</p> <p>Organisation et réglementation relative au secteur des courses de chevaux</p>

sa présentation Réaliser l'embarquement et la descente Gérer les effluents d'élevage Entretien des voies de passage de l'écurie Entretien des espaces paysagers (taille , tonte, débroussaillage, arrosage,..) ...	
Savoir-faire consolidés par l'expérience	Comportements professionnels
Repérer les habitudes des différents chevaux Prendre en compte le comportement des équidés dans la relation à l'animal. Apprécier l'état physique et mental du cheval avant le travail et avant l'épreuve Rétablir la confiance d'un cheval vis à vis d'un lieu ou d'un matériel Prévenir le stress du cheval Apprécier le niveau d'éducation et la capacité technique du cheval en fonction de son utilisation Apprécier les risques encourus Gérer les chevaux pendant le transport	Etre un homme de cheval Adopter des réflexes systématiques en matière d'hygiène, et de sécurité Avoir le sens de l'observation du comportement des chevaux Veiller en permanence aux règles de sécurité Faire preuve de rigueur dans l'exécution des consignes Rendre compte de ses observations Travailler en équipe ...

Entretien des équidés	
Situations professionnelles significatives	<ul style="list-style-type: none"> - Distribution des aliments et abreuvement des équidés - Entretien courants des équidés - Exécution de traitements et d'interventions préventifs ou curatifs
Finalité : Satisfaire les besoins nutritionnels des chevaux, les maintenir en bonne santé et dans un état de bien être	
<p>Responsabilité / autonomie :</p> <p>Dans de nombreuses structures, du fait du faible nombre de salariés, le titulaire de l'emploi est directement sous la responsabilité du chef d'entreprise. Dans les grandes structures, il est sous l'autorité du premier garçon, du garçon de voyage (écuries de galop) ou de l'assistant entraîneur (écuries de galop)</p> <p>Le salarié est responsable des chevaux dont les soins lui sont confiés, conformément aux consignes qui lui sont données. Il exécute les tâches de façon autonome, et peut fournir des informations utiles aux prises de décisions, grâce à l'observation quotidienne des animaux. La régulation de l'autonomie se fait par des échanges directs avec le supérieur hiérarchique. Cette autonomie se renforce par l'expérience professionnelle</p>	
<p>Environnement de travail :</p> <p>Le respect des règles d'hygiène et de sécurité est impératif, pour les animaux comme pour le salarié. Il est nécessaire d'adopter des gestes et postures pour travailler en sécurité afin de prévenir les risques professionnels qui sont importants dans toutes les activités (chute, coup de sabot...) et de rationaliser l'organisation du travail ;</p> <p>Lors des interventions, le salarié doit veiller à respecter les prescriptions élémentaires du bien-être animal.</p> <p>Le titulaire de l'emploi travaille fréquemment à l'extérieur et en toute saison. Le travail requiert une bonne condition physique. L'amplitude de travail peut être importante, les journées peuvent démarrer dès 6 h et se terminer tard le soir, en nocturne. On peut exiger que le salarié soit disponible les week-ends et jours fériés.</p>	
<p>Indicateurs de réussite :</p> <p>Etat des animaux</p> <p>Appréciation de la gravité d'un problème et de l'urgence d'intervention</p> <p>Détection et identification des symptômes et des problèmes</p> <p>Technicité de la manipulation et précision des gestes pour éviter le stress et les blessures aux animaux</p> <p>Qualité de la distribution des aliments</p>	
<p><i>Les rubriques suivantes présentent les « ressources » : savoirs, savoir-faire et comportements mobilisés par le titulaire de l'emploi dans les situations professionnelles de référence.</i></p> <p><i>Remarque : certaines de ces ressources peuvent également être mobilisées dans des situations qui relèvent d'autres champs de compétences. On les retrouvera alors également dans les fiches correspondantes car chacune de ces fiches doit pouvoir être lue indépendamment des autres.</i></p>	
Savoir-faire	Savoirs identifiés par les professionnels
Distribuer les aliments adaptés aux animaux Apprécier la qualité d'un aliment Observer l'état et le comportement des animaux Repérer les symptômes de mauvaise santé, Détecer les boiteries Maîtriser les différentes méthodes de la contention des animaux Prodiguer des soins courants avant et après le travail Faire un pansage Réaliser les soins aux membres (pieds ...) Réaliser les premières interventions relevant de la maréchalerie Mettre en place les équipements de sellerie et d'harnachement Appliquer les règles de sécurité et d'hygiène lors de l'entretien des équidés	Anatomie des équidés : appareil locomoteur, aplombs ... Principales pathologies des chevaux Méthodes de traitement alternatives (dont homéopathie) Réglementations sanitaires Notions de prophylaxie, d'actions préventives et curatives dans le domaine de la santé Caractéristiques des principales matières actives Règles d'hygiène et sécurité dans l'exercice de la profession (dont l'Equipement de Protection individuelle) Rationnement des animaux Problèmes sanitaires liées à l'alimentation Maladies nutritionnelles

Savoir-faire consolidés par l'expérience	Comportements professionnels
<p>Anticiper pour limiter les risques et mettre en œuvre tous les moyens de prévention</p> <p>Prendre en compte le comportement des équidés dans la relation à l'animal</p> <p>Apprécier l'état de santé et le comportement des équidés</p> <p>Apprécier la qualité d'un fourrage ou d'un aliment</p>	<p>Adopter des réflexes systématiques en matière d'hygiène, et de sécurité des maladies ou accidents</p> <p>Avoir le sens de l'observation du comportement des chevaux</p> <p>Adapter son comportement aux animaux lors des interventions</p> <p>Faire preuve de rigueur dans l'exécution des consignes</p> <p>Etre réactif en cas de problème</p> <p>Rendre compte de ses observations et de son travail à son responsable</p> <p>Travailler en équipe</p>

Entretien des matériels, équipements et bâtiments

Situations professionnelles significatives

- Vérification de l'état du matériel, des équipements et bâtiments
- Entretien et rangement des matériels et équipements
- Entretien des bâtiments

Finalité : Maintenir la fonctionnalité des matériels, équipements et bâtiments

Responsabilité / autonomie :

Dans de nombreuses structures, du fait du faible nombre de salariés, le titulaire de l'emploi est directement sous la responsabilité du chef d'entreprise. Dans les grandes structures, il est sous l'autorité du premier garçon, du garçon de voyage (écuries de galop) ou de l'assistant entraîneur (écuries de galop)

Le salarié est responsable de l'entretien des bâtiments, du matériel et des équipements ainsi que du rangement de ces derniers. Il répond de leur bonne utilisation auprès de son supérieur hiérarchique.

Après attribution des tâches par le supérieur hiérarchique, le salarié d'entreprises hippiques organise généralement ses activités de façon autonome. La régulation de l'autonomie se fait par des échanges directs avec le supérieur hiérarchique. Cette autonomie se renforce par l'expérience professionnelle.

Environnement de travail :

Le titulaire de l'emploi travaille fréquemment à l'extérieur et en toute saison. Les tâches d'entretien étant peu mécanisables, le travail requiert une bonne condition physique et bonnes aptitudes manuelles.

L'amplitude de travail peut être importante, les journées peuvent démarrer dès 6 h et se terminer tard le soir, en nocturne. On peut exiger que le salarié soit disponible les week-ends et jours fériés.

Afin de prévenir les risques professionnels qui sont importants, il est nécessaire de respecter strictement les consignes de sécurité liées à l'utilisation des bâtiments, équipements et installations.

Indicateurs de réussite :

Etat des installations et matériels.

Rangement rationnel des installations et matériels dans les bâtiments

Utilisation adéquate des bâtiments, installations et matériels

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

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

Savoir-faire	Savoirs identifiés par les professionnels
Nettoyer les matériels, installations, équipements et bâtiments	Normes de sécurité concernant les matériels, installations et bâtiments
Entretenir les box (dont abreuvoirs...)	Risques spécifiques liés à l'utilisation de certains matériels et installations
Appliquer les règles en vigueur en matière d'hygiène et de sécurité pour les installations, bâtiments et matériels	Règles d'hygiène des matériels, installations et bâtiments
Apprécier le rangement et la propreté des matériels, installations et bâtiments	Pathologies des équidés liées aux problèmes d'hygiène des matériels, équipements et bâtiments
Utiliser des matériels et produits d'entretien des matériels, installations et bâtiments en accord avec la législation concernant les produits sanitaires	Produits et matériels d'entretien
Appliquer un calendrier d'entretien	

Savoir-faire consolidés par l'expérience	Comportements professionnels
<p>Rationaliser les interventions concernant le rangement et l'entretien des matériels, installations et bâtiments</p> <p>Assurer une hygiène correcte des bâtiments, matériels et installations</p> <p>Évaluer l'état des matériels, installations et bâtiments</p> <p>Vérifier la conformité de l'état des matériels, installations et bâtiments aux normes d'hygiène et de sécurité</p>	<p>Adopter des réflexes systématiques en matière d'hygiène et de sécurité (respecter les règles en matière d'utilisation de produits sanitaires)</p> <p>Avoir le sens de l'observation</p> <p>Faire preuve de rigueur dans l'exécution des consignes</p> <p>Travailler en équipe</p>

Les définitions suivantes sont celles des rubriques d'une fiche de descripteurs de compétences.

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

Annexe :
Définition des rubriques d'une fiche de descripteurs de compétences d'un diplôme

Fiche relative à [un champ de compétences donné]

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

Situations professionnelles significatives

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

Elles représentent les situations-clés qui rendent particulièrement compte de la compétence du titulaire de l'emploi. En conséquence elles sont peu nombreuses ; il ne s'agit pas d'une liste exhaustive des situations professionnelles relevant de ce champ.

Exemples :

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

Finalité :

Expression globale et synthétique de la finalité du travail pour le professionnel titulaire de l'emploi, c'est-à-dire une formulation qui précise les grands objectifs à atteindre ou à maîtriser par une mise en œuvre contextualisée des activités concernées par la fiche.

Exemple : Rationaliser et optimiser ses interventions et celles de son équipe pour atteindre le résultat recherché en tenant compte des contraintes et des objectifs de l'entreprise ou de l'organisation

Responsabilité / autonomie :

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

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

Ces éléments doivent être ciblés sur les activités de la fiche, certains d'entre eux ayant déjà été traités globalement à l'échelle de l'emploi dans le référentiel professionnel.

Environnement de travail :

Description des principaux éléments du contexte dans lequel se déroulent les activités, pouvant avoir des conséquences sur l'organisation et la réalisation du travail, sur les conditions de travail

Exemples : travail en extérieur soumis aux intempéries, travail en flux tendus, conditions d'ambiance particulières (froid, humidité, bruit...)

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

Indicateurs de réussite :

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

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

Exemples :

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

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

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

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

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

Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt

Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche
Sous-direction des politiques de formation et d'éducation
Bureau des diplômes de l'enseignement technique
1^{er} avenue de Lowendal – 75700 Paris 07SP

Juin 2016