



Document complémentaire
au référentiel de diplôme
**Certificat d'Aptitude
Professionnelle
agricole
en unités
capitablisables (UC)**

“Lad-cavalier
d'entraînement”

Document complémentaire au référentiel de diplôme

Certificat d'aptitude professionnelle
agricole
en Unités Capitalisables (UC)

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 est associé au référentiel du diplôme et donne les préconisations essentielles pour l'évaluation certificative de ce diplôme.

Le document complémentaire n'aborde pas les caractéristiques générales de l'évaluation dans les diplômes en unités capitalisables rénovés, décrites notamment dans la note de service DGER/SDPFE/2016-31 en date du 15 janvier 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».

Présentation du CAP agricole spécialité « Lad-cavalier d'entraînement »	p 5
1. Mise en œuvre de l'évaluation : prescriptions et préconisations	p 6
1.1 Méthode pour l'évaluation en situation professionnelle.....	p 7
1.2 Evaluation des capacités générales du référentiel de certification du CAP agricole.....	p 9
1.3 Evaluation des capacités professionnelles du référentiel de certification du CAP agricole spécialité «Lad-cavalier d'entraînement».....	p 16
2. Compétences	p 21
Annexes	p 31

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 du CAPa, comme ceux des autres diplômes en unités capitalisables du ministère chargé de l'agriculture, comporte 2 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 document complémentaire est associé au référentiel de diplôme. Il réunit des prescriptions pour l'évaluation et les fiches compétences qui 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 le document complémentaire sont les outils de référence des formateurs qui doivent en prendre connaissance quel que soit leur domaine d'intervention.

Comme pour tous les autres diplômes en UC, le référentiel du CAPa spécialité «Lad-cavalier d'entraînement», le document complémentaire et les textes réglementaires associés sont téléchargeables sur le site internet de l'enseignement agricole, dans la rubrique Diplômes et référentiels, à l'adresse suivante :

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

Evaluer des capacités

Capacités et situations

Une capacité exprime le potentiel d'un individu en termes de combinatoire de connaissances, savoir-faire et comportements (déf. MAAF 2010). On peut définir les capacités comme un pouvoir d'agir efficacement et de manière pertinente d'un individu dans une famille de situations, fondé sur la mobilisation et la combinaison de différentes ressources (cognitives, techniques et autres).

Une famille de situations est un ensemble de situations proches, qui présentent des traits communs : elles répondent aux mêmes buts, nécessitent les mêmes ressources, font appel à des raisonnements similaires.

Les capacités évaluées sont les précurseurs des compétences clefs du (ou des) métier(s) visé(s) par le diplôme. L'approche capacitaire repose sur l'idée qu'un apprenant, ayant acquis les capacités d'un diplôme, deviendra compétent en situation avec l'expérience.

Le référentiel de certification comporte 2 sortes de capacités : des capacités générales et des capacités professionnelles. Il précise les modalités d'évaluation. Ainsi, en CAPa, toutes les capacités professionnelles doivent être évaluées en situation professionnelle (cf. référentiel du CAPa en UC). Les situations d'évaluation sont construites par l'équipe enseignante à partir des analyses de situations de travail locales.

Principes pour l'évaluation

L'approche capacitaire a des conséquences sur l'évaluation. Elle requiert de se démarquer des pratiques d'évaluation basées sur la restitution de connaissances et de savoir-faire procéduraux. Elle nécessite de réaliser une évaluation globale, en situation, et qui ne se limite pas à juger de la performance réalisée.

L'évaluation porte non seulement sur les résultats d'une action mais aussi sur les raisonnements qu'elle sous-tend. Elle permet la vérification de l'adaptation du candidat à des contextes différents ou des situations proches. En effet, au-delà de la prise en charge de la situation singulière qui peut servir de support à l'évaluation, c'est le potentiel à s'adapter à l'ensemble des situations d'une même famille qui est visé dans l'évaluation certificative : son développement requiert des mises en situations variées, professionnelles et sociales, qui permettent à l'individu de s'entraîner à mobiliser et combiner les ressources dont il dispose pour faire face à ces situations.

1.1 Méthode pour l'évaluation en situation professionnelle

En général, une épreuve en situation professionnelle comporte une phase de réalisation en milieu professionnel suivie d'un entretien d'explicitation effectué par le formateur-évaluateur. Celui-ci recueille également l'avis du maître de stage ou d'apprentissage (le tuteur) sur la manière dont s'est déroulée l'épreuve prévue dans le plan d'évaluation.

Chacun son rôle : si le maître de stage ou d'apprentissage est au plus proche de la réalité du travail effectué, par contre il ne maîtrise pas forcément toutes les visées ni la technique de l'évaluation, c'est donc le formateur qui est responsable de l'évaluation.

Le recueil de l'avis du tuteur

Dans une évaluation de ce type, l'avis du professionnel, les traces éventuelles de l'activité (documents écrits, films, photos, schémas...) qui permettent d'accéder aux résultats et à la réalisation du travail, et l'entretien d'évaluation qui permet d'accéder aux raisonnements sont complémentaires pour former le jugement évaluatif global.

Après un rappel du sujet de l'épreuve, c'est-à-dire le travail à réaliser par le candidat, on recueille l'avis global du maître de stage ou d'apprentissage sur le travail réalisé par le candidat dans le cadre de son entreprise :

Voici un exemple de questionnement que l'évaluateur pourra utiliser pour recueillir cet avis/appréciation.

« *Que pensez-vous du travail réalisé par le candidat dans le cadre de l'épreuve :*

- *du résultat final auquel il est parvenu*
- *de la manière dont il s'y est pris*
- *des raisonnements qu'il a tenus*

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

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 – 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.

L'évaluateur interrogera également le tuteur sur les éléments de contexte du travail réalisé par le candidat : ceux-ci sont constitutifs de la situation de travail support 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 du contexte de l'entreprise qui ont ou auraient dû influencer la réalisation du travail demandé au candidat.

L'épreuve comporte un entretien d'évaluation qui vise à faire expliciter le travail réalisé, l'évaluateur (examineur) doit guider cet entretien pour obtenir les éléments d'informations qu'il recherche, les indices qui vont lui permettre de dire si une capacité est bien atteinte ou non.

L'entretien d'évaluation

L'entretien d'évaluation est, d'une part, un entretien d'explicitation qui doit permettre à l'évaluateur de recueillir les éléments sur les **résultats obtenus, la réalisation, le raisonnement** (l'organisation cognitive de l'action) dans une situation vécue et, d'autre part, un questionnement sur la maîtrise de **la variabilité et de la diversité** (cf. tableau suivant). Les références

utilisées par l'évaluateur sont constituées par les critères déterminés au niveau national pour évaluer les capacités intermédiaires du référentiel de certification, qui figurent dans les chapitres 1.2 et 1.3 de ce document et par les indicateurs propres aux situations supports des évaluations.

Le tableau suivant précise ce que recouvrent ces différentes notions et, dans le cas des raisonnements et de la variabilité, des exemples de questions qui peuvent être posées pour obtenir ce qui est recherché. Bien sûr, ces questions-types sont formulées ici de façon très générique et donc fictive, le questionnement qui sera appliqué par l'évaluateur étant entièrement lié à la situation et aux critères et indicateurs qui auront été précisés dans la grille d'évaluation.

Résultats	On cherche des informations sur la réussite, le résultat du travail : produit/résultat/performance, conformité à la prescription...
Réalisation	On s'intéresse au déroulement, à la manière de s'y prendre : <i>Remarque : les catégories peuvent varier selon le type de travail, pratique ou intellectuel</i> <ul style="list-style-type: none"> • cadence, dextérité, autonomie, respect de la sécurité, organisation, gestes professionnels, habiletés, respect de procédures éventuelles ... • autonomie, rapidité, habileté, utilisation de démarches, qualité-soin, complétude, efficience...
Raisonnement (organisation cognitive de l'action)	On cherche à appréhender la cohérence/pertinence des buts, des prises d'informations, la cohérence des raisonnements, la mobilisation de connaissances et de règles d'action... Au cours de l'entretien, le candidat : <ul style="list-style-type: none"> • expose les buts et le résultat de son travail • explique comment il a travaillé • explique ce qu'il a pris en compte, présente le contexte, ce à quoi il a été attentif : pour débiter le travail, pour l'ajuster en fonction des circonstances, pour contrôler que le travail a été bien fait • fait état des ressources mobilisées dans le travail (connaissances, règles d'action, gestes techniques...) Exemples de questions sur les buts et le résultat : <i>Qu'aviez-vous à faire ? Y avait-il des consignes données par le tuteur et si oui, lesquelles ?</i> <i>Qu'avez-vous pensé de votre travail ? (est-il conforme à ce qui est attendu ? ou il ne correspond pas à la commande ?) Sur quoi vous appuyez-vous pour le dire ?</i> <i>Quel est le but du travail réalisé ?</i> Exemples de questions sur le déroulement du travail et ce qui a été pris en compte dans le travail : <i>Y avait-il un contexte particulier ?</i> <i>A quelles conditions fallait-il prêter attention ? Sur quels points fallait-il être particulièrement attentif ? Quels sont les points observés dans la situation qui pouvaient perturber la réalisation ?</i> <i>Quelles ont été les étapes du travail ? Comment vous y êtes-vous pris ?</i> <i>Qu'est-ce que vous avez regardé pour démarrer votre travail ? le corriger ? le faire évoluer ? Quelles précautions avez-vous prises ? Quels incidents ou aléas avez-vous rencontrés ? Comment avez-vous ajusté votre travail ?</i> <i>Qu'avez-vous utilisé ? Comment saviez-vous que c'est ce que vous deviez faire ? (connaissances scientifiques ou techniques mobilisées)</i>
Variabilité (au sein d'une situation) / Diversité (des situations)	<i>Adaptation du raisonnement à des variations de la situation ou à d'autres situations du même type (pour apprécier la capacité de transfert à d'autres situations)</i> L'évaluateur vérifie que le candidat adapte son raisonnement à des variations de la situation et aussi à des situations du même type : une ou des caractéristiques de la situation sont différentes ou la situation est différente. Exemples de questions : <i>Si... change, que se passe-t-il ? Comment vous y prendriez-vous ? Qu'est-ce qui change dans la réalisation du travail, dans les raisonnements à tenir, dans les techniques, dans les résultats ? Est-ce que vous auriez pu faire autrement ?...</i>

Le jugement évaluatif

Le jugement évaluatif aboutit à la proposition faite au jury sur la maîtrise de chacune des capacités. Il est de la responsabilité du formateur-évaluateur qui le propose au jury, conformément aux textes en vigueur (NS UC).

Il porte sur chaque capacité intermédiaire concernée par la situation d'évaluation afin de proposer au jury la validation ou non de chacune des UC.

Il prend appui sur les éléments recueillis auprès du tuteur, sur d'éventuelles traces du travail et sur l'entretien d'évaluation.

Enfin, il se réfère au référentiel de diplôme et, plus précisément, aux critères définis au niveau national qui figurent dans chaque document complémentaire et qui sont reportés dans les grilles d'évaluation agréées par le jury.

1.2 Evaluation des capacités générales du référentiel de certification du CAPa

Dans le cadre du CAPa rénové, le référentiel de certification est homogène : l'écriture des capacités générales est cohérente avec celle des capacités professionnelles. De même que les capacités professionnelles sont adossées à des familles de situations professionnelles, les capacités générales renvoient à des familles de situations sociales. Elles ne se réfèrent pas d'abord à des domaines d'enseignement ou à des disciplines de la formation, mais aux attendus et aux pratiques de la vie sociale courante. Par conséquent, plusieurs disciplines contribuent à leur construction.

Pour les capacités générales, les trois capacités globales correspondent à trois grands champs de compétences du domaine social, construits à partir des grandes visées/intentions éducatives identifiées pour des diplômés d'un premier niveau de qualification avec une insertion socio-professionnelle rapide :

1. Action référée dans la société : utiliser des références – connaissances, ressources... – pour faire face aux situations de la vie courante (se situer pour agir).

2. Construction personnelle : se construire soi en tant que personne.
3. Interrelations et interactions sociales : vivre et agir avec les autres.

La formation et l'évaluation sont construites à partir des capacités intermédiaires, plus circonscrites et plus opérationnelles. Ces capacités générales intermédiaires privilégient des potentiels d'action à la fois :

- « transversaux », dans ce sens qu'ils peuvent être mobilisés dans différents univers (professionnels, sociaux, scolaires...) et travaillés dans toutes sortes de situations, sociales ou professionnelles,
- « élémentaires », dans ce sens qu'ils mettent en jeu des savoirs fondamentaux qu'il est nécessaire de retravailler pour les consolider chez les publics cibles du diplôme.

Pour les capacités générales, le niveau d'exigence requis est celui du socle commun de connaissances, de compétences et de culture du collège : <http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000030426718&dateTexte&categorieLien=id>

Les capacités générales du référentiel de certification du CAPa

CG1°. Agir dans des situations de la vie courante à l'aide de repères sociaux

- 1.1°. Prendre position vis-à-vis d'une situation à caractère social et civique
- 1.2°. Utiliser des outils dans des situations de la vie courante

CG2°. Mettre en œuvre des actions contribuant à sa construction personnelle

- 2.1°. S'exprimer à travers une réalisation personnelle
- 2.2°. Adopter des comportements favorisant son équilibre personnel

CG3. Interagir avec son environnement social

- 3.1°. Adapter son langage et son comportement aux situations de communication
- 3.2°. S'appropriier les normes et cadres de références d'un collectif

Quelques éléments de cadrage pour l'évaluation des capacités générales

La situation d'évaluation, ce qui est attendu du candidat et les indicateurs qui sont construits pour dire que la capacité est atteinte sont entièrement liés au niveau du diplôme. Dans le cas d'un CAPa, il s'agit d'une maîtrise minimale des situations ordinaires et fréquentes de la vie quotidienne que toute personne est amenée à rencontrer dans sa vie courante : organiser ses déplacements, faire des choix de consommation, gérer un budget, effectuer des démarches administratives, préserver sa santé, avoir des entretiens, participer à des collectifs (de travail ou autres).

Pour chaque capacité intermédiaire, les principaux critères à prendre en compte dans l'évaluation sont fournis : ils sont généraux. Les indicateurs sont donnés à titre d'exemples car ils dépendent étroitement des caractéristiques de la situation qui sert de support à l'évaluation : ils sont contextualisés et concrets. Une situation qui vise à se repérer dans l'espace ne requiert pas les mêmes outils qu'une situation visant à établir un budget. Les indicateurs ne sont donc pas les mêmes puisqu'ils sont liés aux outils utilisés. C'est à l'équipe de les construire

La CG1°. Agir dans des situations de la vie courante à l'aide de repères sociaux

Cette capacité traduit la mise en place et l'utilisation de repères/références (sociaux-culturels, institutionnels, économiques) qui permettent de décrypter et de comprendre ce qui se joue dans diverses situations de la vie courante, sociales ou professionnelles, pour pouvoir agir avec discernement.

Elle traduit aussi la connaissance et l'appropriation de différents outils de représentation et de

modélisation de la réalité (conceptuels et techniques) qui permettent de faire face à ces situations.

Plusieurs disciplines peuvent contribuer à l'atteinte de chaque capacité intermédiaire.

Les indicateurs proposés sont donnés à titre d'exemples : ils ne constituent ni le plan ni le contenu du cours.

CG 1.1°. Prendre position vis-à-vis d'une situation à caractère social et civique

Il s'agit, à partir de la lecture et du décryptage d'un fait social, de prendre une décision ou une position en connaissance de cause, en ayant évalué les tenants et les aboutissants de son choix.

Pour valider cette capacité intermédiaire, on évaluera que le candidat peut construire un point de vue étayé sur un thème, un événement ou un fait d'actualité qui fait débat dans la société et qu'il a analysé. Les expériences sociales personnelles vécues par le candidat peuvent également être

utilisées. Il ne s'agit pas d'évaluer la nature de la prise de position, mais la façon dont elle est construite et défendue à l'aide de repères sur la société actuelle et de la compréhension que le candidat a de son organisation, de son fonctionnement et de ses évolutions.

Dans cette perspective, deux grandes catégories de critères seront prises en compte, pour lesquelles sont donnés, à titre d'exemples, quelques indicateurs :

Critères	Exemples d'indicateurs
Sélection et traitement de l'information La prise de position est informée , renseignée : le candidat connaît le sujet et peut référer sa position.	Consultation de médias divers (presse, radio, TV, internet...), de personnes ressources. Variété/Pluralité des sources pour couvrir l'ensemble des positions possibles. Choix et tri des informations en fonction des prises de positions possibles (référencement) Compréhension du contexte du thème ou du fait d'actualité et des enjeux qui lui sont liés ...
Construction de la position La prise de position est construite , argumentée : le candidat peut défendre sa position et l'exposer.	Etayage de la prise de position : causes/raisons, visées, conséquences... Mobilisation des références construites Prise en compte des positions alternatives Qualité/clarté de l'expression (orale ou écrite) : technique de l'argumentation, syntaxe, registre, vocabulaire, absence de jugement de valeur dépréciatif... (à l'oral) Attitude : écoute, ouverture, mesure/pondération ...

Exemples de situations de la vie quotidienne à partir desquelles les situations d'évaluation peuvent être construites : participation à un débat, à une table ronde ou à une réunion, engagement dans un collectif, courrier de réclamation sur une question collective...

Ces exemples de familles de situations restent formulés de manière générique : elles seront contextualisés par le sujet. Les équipes ont à identifier des situations précises, réelles, plus circonscrites, à partir desquelles les épreuves seront construites et les indicateurs déterminés.

CG 1.2°. Utiliser des outils dans des situations de la vie courante

Cette capacité vise l'utilisation adéquate de différents outils symboliques et matériels qui permettent de représenter et de modéliser la réalité pour répondre aux problèmes ou questions posées par les situations de la vie courante, sociales et professionnelles.

Ces outils recouvrent :

- des outils techniques : plans, cartes, schémas, croquis, tableaux, logiciels, internet...
- des outils conceptuels : langages, formes de raisonnements (linguistiques, mathématiques, informatiques, graphiques, etc.).

Pour valider cette capacité intermédiaire, on évaluera que le candidat sait manipuler les outils dont il a besoin pour répondre à des questions, solutionner des problèmes dans une situation de la vie courante, sociale ou professionnelle.

Dans cette perspective, deux grandes catégories de critères seront prises en compte, pour lesquelles sont donnés, à titre d'exemples, quelques indicateurs :

Critères	Exemples d'indicateurs
Utilisation des outils/instruments Le candidat sait se servir de plusieurs outils. Selon la situation, il sait les construire et/ou les lire.	Choix des outils à utiliser Utilisation d'au moins deux outils. Manipulation : production (construction d'un tableau, d'un schéma, d'un plan...) et/ou lecture (lecture d'un plan, mesure d'une surface à l'aide d'un décimètre...) Exactitude des calculs, résultats, informations obtenus
Interprétation des résultats Le candidat exploite les données obtenues pour répondre à la question, résoudre le problème dans situation.	Pertinence du résultat/la solution/de la conclusion retenue par rapport à la situation et au but visé. ...

Exemples de familles de situations de la vie quotidienne à partir desquelles les situations d'évaluation peuvent être construites : se repérer dans un espace grâce à des instruments adéquats, gestion d'un budget domestique, choix d'un itinéraire, organisation d'un voyage, choix d'un forfait téléphonique, d'une assurance, d'un mode de chauffage, préparation de travaux impliquant des calculs divers (surfaces, volumes, proportions, etc.)...

La CG2°. Mettre en œuvre des actions contribuant à sa construction personnelle

Cette capacité est centrée sur l'apprenant comme personne dont la personnalité se définit et se développe en permanence, par le biais de pratiques et d'activités variées. Elle traduit la construction de repères/connaissances sur soi et sur son propre fonctionnement tant psychique que physiologique. Ces repères permettent de comprendre ses sentiments, émotions et réactions et de prendre conscience de l'impact de certaines conduites ou pratiques sur sa santé, pour être plus à même de se maîtriser et d'adapter ses comportements aux diverses situations rencontrées.

Il ne s'agit pas de normer des comportements, mais de permettre aux apprenants de mieux se connaître et se comprendre pour mieux comprendre et respecter les autres et, in fine, pour mieux vivre et agir ensemble.

Plusieurs disciplines peuvent contribuer à l'atteinte de chaque capacité intermédiaire.

Les indicateurs proposés sont donnés à titre d'exemples : ils ne constituent ni le plan ni le contenu du cours.

CG 2.1°. S'exprimer à travers une réalisation personnelle

Est visée ici la capacité du candidat à exprimer ses idées, sa sensibilité, ses sentiments et émotions en fonction de sa personnalité, à travers une réalisation librement choisie et travaillée pour être le support de cette expression : culturelle, artistique, de loisir, professionnelle...

Pour valider cette capacité intermédiaire, on évaluera que le candidat, à partir d'une production aboutie qui pourra prendre des formes variées

– une forme qui sera son œuvre, sa création personnelle –, s'est engagé dans sa réalisation et sait parler de ce qu'il a fait : ce qu'il a voulu transmettre et comment il s'y est pris.

Dans cette perspective, deux grandes catégories de critères seront prises en compte, pour lesquelles sont donnés, à titre d'exemples, quelques indicateurs :

Critères	Exemples d'indicateurs
Réalisation personnelle Le candidat s'est engagé dans sa création et a utilisé les techniques correspondantes.	Réalisation singulière et inédite : n'existe pas déjà, ne reproduit pas seulement quelque chose d'existant (originalité, créativité). Production aboutie : achevée/complète, réfléchie/soignée, estimable, utilisation des moyens/techniques adéquats, maîtrise minimum du mode d'expression choisi. ...
Expression orale Le candidat sait parler de sa création et en restituer le processus de production/création.	Intentions/visées, justification de ses choix et explicitation de sa réalisation. Verbalisation de ses idées, émotions, sentiments, sensibilité... Aisance orale : qualité/clarté de l'expression : syntaxe, vocabulaire. ...

Exemples de familles de situations de la vie quotidienne à partir desquelles les situations d'évaluation peuvent être construites : participation à un concours avec une production individuelle à réaliser, réalisation d'une œuvre (d'un chef d'œuvre) pour une exposition ou un événement (l'œuvre pouvant aussi être en lien avec son activité professionnelle : réalisation d'un jardin, d'un aménagement paysager...), écriture

d'un texte littéraire pour un spectacle (lettre, poème, chanson, théâtre, etc.), valorisation d'un événement, d'un lieu ou d'un espace (réalisation d'affiches, de plaquettes documentaires ou de communication, de panneaux explicatifs, etc...), utilisation des médias (écriture d'un journal, préparation d'une émission de radio, réalisation d'un reportage, construction d'un blog...).

CG 2.2°. Adopter des comportements favorisant son équilibre personnel

Il s'agit d'adapter ses comportements à différentes situations, professionnelles ou de la vie courante, qui sollicitent particulièrement le corps/l'organisme, en fonction des risques qu'elles peuvent représenter pour la santé ou, à l'inverse, des bénéfices qu'elles lui apportent.

Il ne s'agit pas de stigmatiser des conduites à risques ni d'imposer un comportement unique et normé en matière de protection et d'entretien de sa santé, mais d'amener les individus à développer une réflexion sur des pratiques pouvant avoir un impact sur leur condition/intégrité physique et mentale.

Pour valider cette capacité intermédiaire, on évaluera que le candidat, à partir de l'analyse qu'il fait des risques et/ou des bénéfices pour sa santé liés à la situation rencontrée, sait ou saurait mettre en œuvre des techniques ou des comportements qui lui permettent de préserver ou d'entretenir sa santé et son équilibre.

Dans cette perspective, deux grandes catégories de critères seront prises en compte, pour lesquelles sont donnés, à titre d'exemples, quelques indicateurs :

Critères	Exemples d'indicateurs
Identification des facteurs de risques et/ou des facteurs favorables à la préservation de sa santé. Le candidat repère dans la situation les risques physiques/psychiques et les bénéfices qui lui sont liés.	Connaissance des effets d'une pratique ou d'une conduite sur sa santé ...
Mise en œuvre de techniques ou de pratiques préventives ou visant à entretenir sa santé Le candidat adapte son comportement et ses techniques à la situation de manière à préserver et/ou développer sa santé.	Performance sportive Utilisation d'EPI Utilisation d'équipements spécifiques Limitation des facteurs aggravants Règles hygiéno-diététiques Gestion des repos, du stress Gestes et postures Gestion de l'effort ...

Exemples de familles de situations de la vie quotidienne à partir desquelles les situations d'évaluation peuvent être construites : épreuve sportive, garde de nuit, travail sur poste, travail manuel sur un chantier à l'extérieur (ex. : aménagement d'un rond-point au soleil), adoption d'un régime alimentaire...

La CG3. Interagir avec son environnement social

Cette capacité traduit la maîtrise des codes et des normes qui permettent à l'individu de s'inscrire dans des échanges et des interactions sociales au sein de collectifs variés, professionnels ou non.

Plusieurs disciplines peuvent contribuer à l'atteinte de chaque capacité intermédiaire.

Les indicateurs proposés sont donnés à titre d'exemples : ils ne constituent ni le plan ni le contenu du cours.

CG 3.1°. Adapter son langage et son comportement aux situations de communication

Cette capacité reflète l'utilisation de codes de communication adaptés à des situations de la vie courante, sociales ou professionnelles : registres de langue, lexique, syntaxe, attitudes, codes vestimentaires, etc., à partir de la compréhension de ce qui se joue dans ces situations d'interrelations et d'interactions.

Pour valider cette capacité intermédiaire, on évaluera que le candidat sait interpréter la situation

de communication ou d'interaction et adapte les codes de communication en conséquence.

Dans cette perspective, deux grandes catégories de critères seront prises en compte, pour lesquelles sont donnés, à titre d'exemples, quelques indicateurs :

Critères	Exemples d'indicateurs
Compréhension des enjeux de la situation de communication Le candidat décrypte les composantes de la situation.	Prise en compte des principales caractéristiques de la situation : objet, but/s, lieu, moment, rôles, fonctions des personnes impliquées, ... Interaction effective : informations transmises, questions en lien avec le sujet de la communication, réponses adaptées... ...
Adaptation des codes de communication Le candidat met en œuvre les codes de communication et les comportements qui permettent à l'interaction d'avoir lieu.	Registres de langue, lexique, syntaxe Attitudes et codes vestimentaires ...

Exemples de familles de situations de la vie quotidienne à partir desquelles les situations d'évaluation peuvent être construites : accueil et prise en charge d'un client, interactions dans une situation administrative (expliquer ce qu'on souhaite), description de son état ou de son ressenti (ex. chez le médecin), entretien d'embauche, location d'un appartement, présentation à un client d'un travail réalisé, accueil et prise en charge d'un apprenti dans une entreprise, compte-rendu d'activité...

CG 3.2°. S'approprier les normes et cadres de références d'un collectif

La capacité intermédiaire vise l'utilisation des normes, règles et codes liés à un collectif constitué, professionnel, associatif, sportif... L'évaluation s'appuiera sur un collectif professionnel (exploitation, entreprise). Il ne s'agit pas seulement de se référer aux dimensions juridiques et règlementaires de l'organisation, mais de témoigner d'une acculturation au milieu professionnel côtoyé et du développement des bases d'une identité professionnelle.

Pour valider cette capacité intermédiaire, on évaluera que le candidat comprend le fonctionnement du collectif professionnel et sa place/son rôle au sein de cette organisation et qu'il agit conformément à ce qui est attendu de lui dans ce collectif.

Dans cette perspective, deux grandes catégories de critères seront prises en compte, pour lesquelles sont donnés, à titre d'exemples, quelques indicateurs :

Critères	Exemples d'indicateurs
Caractérisation du collectif professionnel Le candidat décrypte le fonctionnement de l'entreprise et le rôle qu'il y occupe.	Connaissance du secteur professionnel : histoire, organisation Identification des enjeux liés aux pratiques professionnelles Structuration de l'entreprise Environnement normatif du collectif : droit du travail, droit de la protection sociale, régimes d'obligations et de sanctions ...
Mobilisation/Mise en œuvre des normes, règles et codes du collectif Le candidat utilise les normes, règles et codes du collectif.	Respect des normes, règles et codes du collectif : contrat de travail, us et coutumes, règlement intérieur ...

Exemples de familles de situations de la vie professionnelle à partir desquelles les situations d'évaluation peuvent être construites: participation – comme membre du collectif mobilisé – à des journées portes ouvertes, à un salon ou à une manifestation professionnels, participation à une réunion de travail dans l'entreprise, entretien professionnel annuel, négociation salariale, accueil d'un nouveau collègue ou d'un stagiaire...

1.3 Evaluation des capacités professionnelles du référentiel de certification du CAPa spécialité Lad-cavalier d'entraînement

Comme il est indiqué dans le référentiel de certification, les capacités professionnelles du CAPa Lad-cavalier d'entraînement doivent être évaluées en situation professionnelle.

Ainsi, chaque capacité intermédiaire fait l'objet d'une évaluation en situation professionnelle, qui associe une réalisation pratique et un entretien d'évaluation ; l'évaluateur prend en compte non seulement la réalisation et le résultat auquel est parvenu le candidat, mais aussi ses raisonnements et leur adaptation à d'autres situations que celle rencontrée. (cf. 1.1 Méthode pour l'évaluation en situation professionnelle)

Pour chaque capacité intermédiaire, les critères à prendre en compte dans l'évaluation sont fournis dans ce document : ils sont généraux et déterminés au niveau national. Ils figurent dans les

tableaux ci-dessous. Les indicateurs sont donnés à titre d'exemples car ils dépendent étroitement des caractéristiques de la situation qui sert de support à l'évaluation : ils sont contextualisés et concrets. Les indicateurs utilisés dans une situation de travail du sol et une situation de débroussaillage ou encore dans une situation d'abattage de pin maritime et une situation de façonnage de bois de chauffage ne peuvent pas être complètement les mêmes. C'est à l'équipe de les construire en fonction des spécificités de la situation retenue.

Plusieurs disciplines peuvent contribuer à l'atteinte de chaque capacité intermédiaire.

Enfin, les indicateurs exemples proposés ne constituent ni le plan ni le contenu des cours.

Rappel des champs de compétences et SPS du CAPa Lad-cavalier d'entraînement (cf. référentiel du diplôme)

Champs de compétences	SPS	Finalités
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
Entretien des équidés	Distribution des aliments et abreuvement des équidés Entretien courant des équidés Exécution de traitements et d'interventions préventifs et 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, des équipements et des bâtiments
Communication en situation professionnelle	Signalement des anomalies après observation des chevaux et/ou des cultures, des matériels et 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

Les capacités professionnelles à évaluer

Les situations de travail sur lesquelles sont basées les situations d'évaluation mobilisent de nombreuses compétences. Les principes généraux de l'évaluation en situation professionnelle sont rappelés dans le chapitre 1.1 de ce document. En complément de ces principes, les critères et exemples d'indicateurs ci-après permettent de mettre en avant les éléments essentiels sur lesquels va se fonder le jugement évaluatif sur l'atteinte de la capacité.

UCP 1 : Réaliser des soins courants aux équidés

- 1.1 Réaliser des manipulations et interventions courantes sur les équidés
- 1.2 Réaliser des travaux liés à l'alimentation et à l'entretien des équidés

Capacité	Critères	Exemples d'indicateurs
1.1 Réaliser des manipulations et interventions courantes sur les équidés	Interprétation des comportements <i>L'observation des équidés permet de repérer les signes du comportement, normaux ou anormaux, d'en déduire les actions à entreprendre et/ou d'en rendre compte.</i>	Repérage des signes du comportement et de santé Mise en lien des signes et des causes probables Proposition de remédiation et/ou d'intervention
	Qualité de l'intervention <i>L'intervention permet d'atteindre le but fixé, un compte-rendu est effectué.</i>	Déroulement des opérations : prise en compte de la sécurité homme et animal, organisation de l'espace de travail, utilisation des EPI, gestion des déchets, contrôle des paramètres d'ambiance, rangement, nettoyage... Chronologie des opérations Manipulation des équidés en sécurité pour l'homme et l'animal... Prise en compte du bien-être animal
1.2 Réaliser des travaux liés à l'alimentation et à l'entretien des équidés	Qualité de la distribution <i>La distribution des aliments est conforme aux consignes et aux besoins des animaux</i>	Déroulement des opérations Contrôle des quantités distribuées (appréhension des unités de mesure utilisées) Application des consignes Application des règles de sécurité Rapidité d'exécution
	Observation des comportements et de la consommation <i>L'observation permet d'évaluer les consommations anormales, de repérer les comportements alimentaires anormaux et d'en rendre compte.</i>	Repérage des comportements alimentaires anormaux Evaluation des excédents ou des refus ...
	Qualité de l'entretien courant des équidés <i>L'intervention liée aux soins courants aux équidés (pansage, entretiens des pieds...) permet d'atteindre le but fixé, un compte-rendu est effectué.</i>	Respect des règles d'hygiène Déroulement des opérations : prise en compte de la sécurité homme et animal, organisation de l'espace de travail, utilisation des EPI, gestion des déchets, contrôle des paramètres d'ambiance, rangement, nettoyage de l'habitat... Chronologie des opérations Application des consignes Application des règles de sécurité

UCP 2 : Réaliser l'entraînement des équidés

2.1 Mettre en œuvre le programme d'entraînement des équidés

2.2 Préparer les chevaux pour les courses

Capacité	Critères	Exemples d'indicateurs
2.1 Mettre en œuvre le programme d'entraînement des équidés	Interprétation des comportements <i>L'observation des équidés pendant le travail permet de repérer leurs réactions, d'en déduire les actions à entreprendre et/ou d'en rendre compte.</i>	Respect des consignes de travail Prise en compte de la sécurité homme/animal et de l'environnement Repérage et interprétation des signes du comportement au travail Identification de problèmes Identification des causes probables Proposition de remédiation et/ou d'intervention ...
	Qualité technique / déroulement de l'entraînement <i>L'entraînement permet d'atteindre le but fixé, un compte-rendu est effectué.</i>	Pratique de l'équitation de base (pratique des trois allures : stabilité, impulsion, vitesse) Pratique de l'équitation de course (galop, trot attelé, trot monté) Mise en œuvre des principes d'éducation/de dressage des équidés Application de techniques d'entraînement Application des principes d'ergonomie Utilisation des matériels et équipements d'entraînement adaptés ...
2.2 Préparer les chevaux pour les courses	Qualité de la mise en valeur des équidés <i>La préparation permet d'atteindre le but fixé, un compte-rendu est effectué.</i>	Adaptation du toilettage à la situation visée Mise en œuvre des différentes techniques de présentation du cheval Utilisation du matériel de préparation et de mise en valeur du cheval Chronologie des opérations Application de principes d'ergonomie Application de règles de sécurité et de bien-être animal ...
	Qualité de la préparation physique <i>La préparation permet d'atteindre le but fixé, un compte-rendu est effectué.</i>	Pratique de l'équitation adaptée à l'entraînement physique Mise en place des conditions proches des conditions de course Application des techniques visant l'amélioration de la performance Application de règles de sécurité et de bien-être animal ...

UCP 3 : Effectuer des travaux liés à l'entretien courant des matériels, équipements, installations et bâtiments

3.1 Réaliser des opérations de maintenance conditionnelle des matériels, équipements, installations et bâtiments

3.2 Effectuer des travaux simples d'aménagement et de réparation

La maintenance conditionnelle fait partie de la maintenance préventive. Elle est basée sur une surveillance du fonctionnement du bien et/ou des paramètres significatifs de ce fonctionnement intégrant les actions qui en découlent. (Cf. fiche INRS ED 123, <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%20123>)

Les travaux simples d'aménagement et d'entretien concernent notamment l'entretien des aires de travail des équidés, l'entretien des abords, l'entretien courant des équipements liés au travail du cheval (cuir, bouclerie). Les travaux simples de réparation concernent des travaux de réparation de base des harnachements, des réparations élémentaires de matériel et des équipements.

Capacité	Critères	Exemples d'indicateurs
3.1 Réaliser des opérations de maintenance conditionnelle des matériels, équipements, installations et bâtiments	Organisation de l'intervention <i>L'espace de travail et les fournitures sont préparés de manière à optimiser l'intervention.</i>	Préparation de l'espace de travail Préparation du matériel, des fournitures, des consommables, des matériaux... Chronologie et enchaînement des opérations Estimation de la durée ...
	Déroulement de l'intervention <i>L'enchaînement des opérations doit permettre d'atteindre un résultat fonctionnel, dans le respect des consignes.</i>	Prise en compte des notices et modes d'emploi Mode opératoire Application des règles de sécurité et de protection de l'environnement Gestion des déchets Rangement Réalisation des enregistrements Prise en compte des principes d'ergonomie Contrôle du résultat ...
3.2 Effectuer des travaux simples d'aménagement et de réparation	Evaluation des tâches à réaliser <i>Le candidat identifie les travaux à réaliser, détermine les moyens à mobiliser, à partir des consignes.</i>	Détermination du travail nécessaire Inventaire des matériaux, matériels, fournitures... Chronologie et enchaînement des opérations Estimation de la durée ...
	Qualité de l'intervention <i>Les actions mises en œuvre permettent une intervention efficace et de rendre compte du travail réalisé</i>	Fonctionnalité des réalisations Contrôle du travail Conception de la réalisation Habileté Rapidité d'exécution Application des règles de sécurité ...

L'UCARE permet de valider la maîtrise de savoir-faire professionnels spécifiques (réaliser des opérations techniques dans un domaine spécifique), favorisant l'insertion professionnelle, compte tenu des enjeux professionnels locaux. Elle correspond à la CP 7 du référentiel de certification : S'adapter à des enjeux professionnels locaux. Conformément aux indications du référentiel de certification, elle doit être évaluée en situation professionnelle.

L'équipe pédagogique fait une étude d'opportunité et identifie les caractéristiques des emplois locaux qui peuvent faire l'objet d'une UCARE. En fonction de la thématique retenue, elle conduit des entretiens avec des professionnels et réalise des analyses du travail qui vont alimenter son travail d'ingénierie. L'équipe pédagogique propose une déclinaison en capacités intermédiaires qui précisent la capacité globale, en fonction de la nature des savoir-faire professionnels qui ont été identifiés localement et qui font l'objet

de l'UCARE. Celle-ci est proposée par l'équipe pédagogique à l'autorité académique dans le cadre de l'habilitation (propositions de capacités intermédiaires, justification de la création de l'UCARE). L'UCARE ne peut correspondre à des éléments déjà traité par le référentiel du diplôme. Elle n'est pas non plus destinée à permettre des approfondissements.

Les critères et indicateurs à utiliser pour l'évaluation de l'UCARE sont définis par l'équipe pédagogique.

Le nombre de capacités intermédiaires (2 capacités) et celui des critères est déterminé suivant la même logique qui a présidé à l'élaboration du référentiel national : des capacités qui correspondent à des cœurs de savoir-faire et non au processus pédagogique qui permet de les mettre en place et des critères puissants mais peu nombreux pour l'évaluation (3 maximum).

UCARE / Capacité globale

UCARE : intitulé à définir

Capacité globale : à définir

<i>Capacité intermédiaire 1 : à définir</i>	
Critères	Indicateurs
Critère <i>Commentaire</i>	
Critère <i>Commentaire</i>	
<i>Capacité intermédiaire 2 : à définir</i>	
Critères	Indicateurs
Critère <i>Commentaire</i>	
Critère <i>Commentaire</i>	

Cette partie reprend le tableau des situations professionnelles significatives (SPS) organisées en champs de compétences du référentiel professionnel du CAPa 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, comportements²... – 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 CAPa 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 lad-cavalier d'entraînement, 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
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
Entretien des équidés	Distribution des aliments et abreuvement des équidés Entretien courant des équidés Exécution de traitements et d'interventions préventifs et 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, des équipements et des bâtiments
Communication en situation professionnelle	Signalement des anomalies après observation des chevaux et/ou des cultures, des matériels et 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

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

Situations professionnelles significatives

- Réalisation du programme d'entraînement des équidés
- Préparation des chevaux à la course

Finalités

Assurer un entraînement optimal en vue d'augmenter les performances en courses

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 ou du garçon de voyage.

Le salarié est responsable des activités et des chevaux qui lui sont confiés dans le cadre du programme d'entraînement.

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

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

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.

Une bonne condition physique est requise pour monter ou driver pendant plusieurs heures par jour. 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.

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.

Indicateurs de réussite

- Appréciation de l'état des animaux et de leur comportement
- Appréciation de la gravité d'un problème et de l'urgence d'intervention
- Détection et identification des symptômes et des problèmes
- Technicité de la manipulation et précision des gestes pour éviter le stress et les blessures aux animaux

Savoir-faire de base

- Brider, seller, atteler un cheval
- Pratiquer l'équitation en extérieur (sur le plat, à l'obstacle,)
- Driver

- Mettre en œuvre des techniques de base du débouillage et du dressage et évaluer les résultats
- Soigner un cheval avant et après le travail
- 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.)
- Préparer le cheval en vue de son transport ou de 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,...)

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Anatomie des équidés : appareil locomoteur, aplombs ...
- Notions d'éthologie
- Bases physiologiques de l'effort sportif
- Bases de l'équitation, techniques équestres du cavalier
- Composantes et finalité d'un processus d'entraînement
- Méthodes de débouillage dans la spécialité
- Hygiène et sécurité dans l'exercice de la profession (dont l'équipement de protection individuelle (EPI))
- Réglementation relative à la protection et à la santé des animaux
- Organisation et réglementation relative au secteur des courses de chevaux

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- 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)

Comportements professionnels

- 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

Situations professionnelles significatives :

- Distribution des aliments et abreuvement des équidés
- Entretien courant des équidés
- Exécution de traitements et d'interventions préventifs et curatifs

Finalités

Satisfaire les besoins nutritionnels des chevaux, les maintenir en bonne santé et dans un état de bien-être

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 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.

Environnement de travail

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.

Lors des interventions, le salarié doit veiller à respecter les prescriptions élémentaires du bien-être animal.

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.

Indicateurs de réussite

- Etat des animaux
- Appréciation de la gravité d'un problème et de l'urgence d'intervention
- Détection et identification des symptômes et des problèmes
- Technicité de la manipulation et précision des gestes pour éviter le stress et les blessures aux animaux
- Qualité de la distribution des aliments

Savoir-faire de base

- 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
- Détecter 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

Savoirs de référence cités par les professionnels

- 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'Équipement de Protection individuelle)
- Rationnement des animaux
- Problèmes sanitaires liés à l'alimentation
- Maladies nutritionnelles

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Anticiper pour limiter les risques et mettre en œuvre tous les moyens de prévention
- Prendre en compte le comportement des équidés dans la relation à l'animal
- Apprécier l'état de santé et le comportement des équidés
- Apprécier la qualité d'un fourrage ou d'un aliment

Comportements professionnels

- Adopter des réflexes systématiques en matière d'hygiène et de sécurité des maladies ou accidents
- Avoir le sens de l'observation du comportement des chevaux
- Adapter son comportement aux animaux lors des interventions
- Faire preuve de rigueur dans l'exécution des consignes
- Être réactif en cas de problème
- Rendre compte de ses observations et de son travail à son responsable
- Travailler en équipe

Situations professionnelles significatives

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

Finalités :

Maintenir la fonctionnalité des matériels, des équipements et des 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

Savoir-faire de base

- Nettoyer les matériels, installations, équipements et bâtiments
- Entretien des box (dont abreuvoirs...)
- Appliquer les règles en vigueur en matière d'hygiène et de sécurité pour les installations, bâtiments et matériels
- Apprécier le rangement et la propreté des matériels, installations et bâtiments
- Utiliser des matériels et produits d'entretien des matériels, installations et bâtiments en accord avec la législation concernant les produits sanitaires
- Appliquer un calendrier d'entretien
- Appliquer un calendrier d'entretien et de révision

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Normes de sécurité concernant les matériels, installations et bâtiments
- Risques spécifiques liés à l'utilisation de certains matériels et installations
- Règles d'hygiène des matériels, installations et bâtiments
- Pathologies des équidés liées aux problèmes d'hygiène des matériels, équipements et bâtiments
- Produits et matériels d'entretien

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Rationaliser les interventions concernant le rangement et l'entretien des matériels, installations et bâtiments
- Assurer une hygiène correcte des bâtiments, matériels et installations
- Évaluer l'état des matériels, installations et bâtiments
- Vérifier la conformité de l'état des matériels, installations et bâtiments aux normes d'hygiène et de sécurité

Comportements professionnels

- Adopter des réflexes systématiques en matière d'hygiène et de sécurité (respecter les règles en matière d'utilisation de produits sanitaires)
- Avoir le sens de l'observation
- Faire preuve de rigueur dans l'exécution des consignes
- Travailler en équipe

Situations professionnelles significatives

- Signalement des anomalies après observation des chevaux et/ou des cultures, des matériels, équipements ou bâtiments
- Enregistrement et transmission des données relatives aux travaux en cours

Finalités

Fournir des informations utiles à la prise de décision, et à l'organisation du travail

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 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.

Environnement de travail

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.

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

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.

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.

Indicateurs de réussite

- Régularité de la communication avec le supérieur hiérarchique et l'équipe de travail
- Pertinence des Informations transmises
- Compte rendu de son travail

Savoir-faire de base

- Comprendre des consignes orales ou transcrites sur différents types de supports
- Savoir rendre compte, s'exprimer oralement et à l'écrit de façon claire
- Partager ses réflexions, demander des explications
- Prendre des notes pour ne pas perdre d'informations
- Observer l'état et le comportement des animaux
- Percevoir les problèmes et les risques liés à son activité.

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Fonctionnement de l'entreprise
- Les composantes de la filière hippique
- Code des courses de trot et de galop
- Eléments du droit du travail
- Anatomie des équidés : appareil locomoteur, aplombs ...
- Notions d'éthologie
- Bases physiologiques de l'effort sportif
- Hygiène et sécurité dans l'exercice de la profession (dont l'équipement de protection individuelle (EPI))
- Réglementation relative à la protection et à la santé des animaux

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Apprécier les risques encourus
- Adapter son intervention en fonction d'une situation plus ou moins complexe
- Argumenter sur son activité

Comportements professionnels

- 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
- Avoir le sens de l'organisation
- Travailler en équipe

Définition des rubriques

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

Une fiche de compétences permet de décrire les ressources mobilisées par un professionnel 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.

**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

Finalités :

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

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

Responsabilité / autonomie :

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

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

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

Environnement de travail :

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

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

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

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

Indicateurs de réussite :

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

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

Exemples :

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

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

Savoir-faire de base

Ensemble des savoir-faire techniques et pratiques mis en œuvre dans le travail et indispensable à la maîtrise des situations professionnelles de la fiche. Leur liste n'est pas exhaustive, elle correspond aux savoir-faire identifiés par l'analyse du travail.

Exemples :

- identifier les risques encourus à son poste de travail
- assurer la maintenance et l'entretien du matériel
- enregistrer les données liées à la conduite de la production
- prendre en compte les conditions météorologiques
- effectuer un traitement phytosanitaire
- effectuer le réglage des machines...

Savoirs de référence cités par les professionnels

La liste des savoirs qui figure dans cette rubrique est constituée à partir des données recueillies au cours des entretiens. Il s'agit des savoirs qui ont été cités par les titulaires des emplois et par leurs supérieurs hiérarchiques.

Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive de tous les savoirs mobilisés dans l'activité professionnelle ni du résultat d'un travail de didactique.

Savoir-faire consolidés par l'expérience

Ces savoir-faire, en général complexes, demandent du temps et de l'expérience pour être acquis en totalité. Leur maîtrise distingue souvent le professionnel expérimenté du débutant.

Le plus souvent, seules les bases permettant de développer ces savoir-faire pourront être acquises en formation. Ces savoir-faire ne sont pas visés par l'évaluation en formation. Ils peuvent servir de repères pour la VAE.

Exemples :

- élaborer de nouvelles recettes, faire évoluer la gamme de produits
- anticiper les accidents de fabrication
- détecter rapidement les animaux présentant un potentiel
- adapter les prestations aux évolutions de la clientèle...

Comportements professionnels

Ensemble d'attitudes, de savoir-être qui interviennent dans l'activité et participent de la compétence globale. Seuls les éléments essentiels pour la maîtrise des situations professionnelles sont indiqués dans cette rubrique.

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

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

Exemples :

- veiller en permanence à la sécurité
- être attentif aux souhaits des clients
- faire preuve de rigueur à toutes les étapes du process
- veiller au respect des délais...

CAPa en UC rénovés

- Agricultures des régions chaudes
- Métiers de l'agriculture
- Jardinier paysagiste
- Travaux forestiers
- Maréchal-ferrant
- Opérateur en industries agroalimentaires
- Services aux personnes et vente en espace rural
- Lad-cavalier d'entraînement
- Palefrenier soigneur

<http://www.chlorofil.fr/diplomes-et-referentiels/formations-et-diplomes/capacap-agricole-renove/renovation-capa/capa-par-uc.html>

Autres diplômes en UC

BPA rénovés

- Transformations alimentaires
- Travaux d'aménagements paysagers
- Travaux de conduite et entretien des engins agricoles
- Travaux de la production animale
- Travaux de la vigne et du vin
- Travaux de l'élevage canin
- Travaux des productions horticoles
- Travaux forestiers

BPA non rénovés

- Maritime, option productions aquacoles
- <http://www.chlorofil.fr/diplomes-et-referentiels/formations-et-diplomes/bpa.html>

BP rénovés

- Responsable d'entreprise hippique
- Responsable d'atelier de productions horticoles
- Agroéquipement, conduite et maintenance des matériels
- Aménagements paysagers
- Industries alimentaires
- Responsable de chantiers forestiers
- Responsable d'entreprise agricole

BP non rénovés

- Educateur canin
 - Responsable d'exploitation aquacole maritime-continentale
 - Technicien de recherche-développement
- <http://www.chlorofil.fr/diplomes-et-referentiels/formations-et-diplomes/bp.html>

BTSA Analyses agricoles, biologiques et biotechnologiques

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

Les liens internet renvoient aux pages dans lesquelles sont également disponibles tous les textes réglementaires régissant la mise en œuvre des formations (décrets, arrêtés, NS...)

Ministère de l'agriculture, de l'alimentation
Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche
Sous-direction des politiques de formation et d'éducation
Bureau des diplômes de l'enseignement technique
1ter avenue de Lowendal – 75700 Paris 07SP

Mai 2017