



**Document complémentaire  
du référentiel du certificat d'aptitude professionnelle agricole  
Spécialité Maréchal-ferrant**



# Sommaire

*Ce document est destiné aux équipes pédagogiques qui mettent en œuvre un CAPa spécialité Maréchal-ferrant. 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 UC. 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 CAPa spécialité Maréchal-ferrant

### 1. Mise en œuvre de l'évaluation : prescriptions et préconisations

- 1.1 Méthode pour l'évaluation en situation professionnelle p 4
- 1.2 Evaluation des capacités générales du référentiel de certification du CAPa p 8
- 1.3 Evaluation des capacités professionnelles p 17

### 2. Compétences p 22

### Annexes p 32

## Présentation du CAPa spécialité Maréchal-ferrant

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 MAAF 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 Maréchal-ferrant, 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 fictives, 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.

<b>Résultats</b>	<i>On cherche des informations sur la réussite, le résultat du travail : produit/résultat/performance, conformité à la prescription...</i>
<b>Réalisation</b>	<p><i>On s'intéresse au déroulement, à la manière de s'y prendre :</i>  <i>Remarque : les catégories peuvent varier selon le type de travail, pratique ou intellectuel</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>cadence, dextérité, autonomie, respect de la sécurité, organisation, gestes professionnels, habiletés, respect de procédures éventuelles ...</i></li> <li>- <i>autonomie, rapidité, habileté, utilisation de démarches, qualité-soin, complétude, efficience...</i></li> </ul>
<b>Raisonnement</b> (organisation cognitive de l'action)	<p><i>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...</i></p> <p>Au cours de l'entretien, le candidat :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- expose les buts et le résultat de son travail</li> <li>- explique comment il a travaillé</li> <li>- 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</li> <li>- fait état des ressources mobilisées dans le travail (connaissances, règles d'action, gestes techniques...)</li> </ul> <p>Exemples de questions sur les buts et le résultat :</p> <p><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></p> <p>Exemples de questions sur le déroulement du travail et ce qui a été pris en compte dans le travail :</p> <p><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></p>

<b>Variabilité</b> (au sein d'une situation) / <b>Diversité</b> (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 <u>informée</u> , 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 <u>construite</u> , 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 :

<b>Critères</b>	<b>Exemples d'indicateurs</b>
Utilisation des outils/instruments Le candidat sait se servir de <u>plusieurs</u> 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 <u>exploite les données</u> 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
<p>Réalisation personnelle Le candidat s'est <u>engagé</u> dans sa création et a utilisé les techniques correspondantes.</p>	<p>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. ...</p>
<p>Expression orale Le candidat sait <u>parler</u> de sa création et en restituer le processus de production/création.</p>	<p>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. ...</p>

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 bénéfiques 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, lexicque, 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 <u>décrypte</u> 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 <u>met en œuvre</u> 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 :

<b>Critères</b>	<b>Exemples d'indicateurs</b>
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 Maréchal-ferrant

Comme il est indiqué dans le référentiel de certification, les capacités professionnelles du CAPa Maréchal-ferrant 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 Maréchal-ferrant (cf. référentiel du diplôme)

Champs de compétences	SPS	Finalités
Travaux de maréchalerie	- Parage - Forgeage - Ferrage	Maintenir et/ou améliorer la locomotion du cheval en garantissant un confort et/ou une performance optimisés
Organisation de l'intervention	Organisation du poste de travail	Optimiser les conditions de l'intervention favorisant l'efficacité et la sécurité
Communication en situation professionnelle	- Signalement des dysfonctionnements liés au comportement, allure, aplombs ou toutes autres pathologies observées - Documentation relative aux interventions	Participer au suivi des animaux confiés et assurer la traçabilité 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 travaux de maréchalerie

#### 1.1 Réaliser la pose d'une ferrure

#### 1.2 Réaliser le forgeage

Capacité	Critères	Exemples d'indicateurs
<b>1.1 Réaliser la pose d'une ferrure</b>	Evaluation du type d'intervention  <i>Les observations qui lui permettent d'organiser et de réguler son activité.</i>	Observation des allures, des aplombs et du pied Détermination du type d'intervention Choix des matériels et des fers Choix du lieu d'intervention ...
	Mise en œuvre technique  <i>Les actions mises en œuvre permettent une intervention efficace et de rendre compte du travail réalisé.</i>	Organisation de l'aire du travail Pose et ajustement du fer Qualité du travail (adaptation au cas traité, finition, dextérité, rapidité) Respect de l'intégrité physique du cheval Vérification de l'allure Mise en sécurité Application de principes d'ergonomie Nettoyage de l'aire de travail Transmission d'informations au propriétaire ...
<b>1.2 Réaliser le forgeage</b>	Organisation du poste de travail  <i>L'espace de travail et les fournitures sont préparés de manière à optimiser l'intervention.</i>	Vérification, mise en route et réglage de la forge Conduite du feu Préparation du matériel ...
	Mise en œuvre technique  <i>Les actions mises en œuvre permettent une intervention efficace</i>	Mise en sécurité Application de principes d'ergonomie : confort du travail, usage de protections,... Tournure du fer Choix et usage du matériel Vérification du travail réalisé Gestion des déchets Nettoyage de l'aire de travail ...

## UCP 2 : Réaliser des interventions sur les équidés

### 2.1 Réaliser l'approche, la manipulation et la contention du cheval

### 2.2 Réaliser l'entretien et le parage du pied

Capacité	Critères	Exemples d'indicateurs
<b>2.1 Réaliser l'approche, la manipulation et la contention du cheval</b>	Prise d'informations  <i>Les observations permettent d'organiser et de réguler l'activité.</i>	Analyse du comportement du cheval Prise en compte de l'environnement de l'équidé Choix de techniques, matériels et équipements ...
	Manipulation / intervention  <i>Les actions mises en œuvre permettent une intervention efficace.</i>	Mise en œuvre des fondamentaux de la contention : aborder, saisir, contenir Choix des techniques d'approche, de contention Mise en sécurité Travail dans le respect de l'animal Mise en œuvre des principes d'ergonomie ...
<b>2.2 Réaliser l'entretien et le parage du pied</b>	Evaluation de l'intervention à réaliser  <i>Les observations permettent d'organiser et de réguler l'activité.</i>	Prise d'informations Diagnostic sur l'animal Choix des matériaux et matériels en fonction du diagnostic Choix du lieu d'intervention ...
	Réalisation de l'intervention  <i>Les actions mises en œuvre permettent une intervention efficace et de rendre compte du travail réalisé.</i>	Qualité du travail (adaptation au cas traité, intégrité de la boîte cornée, dextérité, rapidité) Mise en sécurité Vérification du travail réalisé Entretien de l'aire de travail Mise en œuvre des principes d'ergonomie Transmission d'informations au propriétaire ...

### UCP 3 : Assurer le fonctionnement de l'atelier

#### 3.1 Réaliser des opérations de maintenance conditionnelle des outils, des équipements et de l'atelier

#### 3.2 Assurer la gestion des stocks et le suivi commercial de l'activité

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>)

Capacité	Critères	Exemples d'indicateurs
<b>3.1 Réaliser des opérations de maintenance conditionnelle des outils, des équipements et de l'atelier</b>	Organisation de l'espace de travail  <i>L'espace de travail et les fournitures sont préparés de manière à optimiser l'intervention.</i>	Optimisation de l'espace de travail et du véhicule-atelier Nettoyage, rangement Gestion des déchets ...
	Déroulement de l'intervention  <i>Les réparations et dépannages courants sont réalisés.</i>	Respect des procédures, des préconisations d'utilisation Application des règles de sécurité Port des EPI ...
<b>3.2 Assurer la gestion des stocks et le suivi commercial de l'activité</b>	Evaluation des besoins en matériels et fournitures  <i>Les besoins en matériels et fourniture sont évalués et la comparaison des prix est réalisée.</i>	Prise en compte du programme d'activités Evaluation des approvisionnements à effectuer Calcul du coût de revient Optimisation du stockage ...
	Mise en œuvre de techniques de gestion  <i>Des opérations de facturation et de suivi de commande sont effectuées.</i>	Gestion de l'agenda et des tournées Etablissement de devis et factures ...
	Relation commerciale  <i>Les échanges avec la clientèle sont favorisés par une attitude adaptée à la situation.</i>	Règles de politesse Respect des règles en usage dans le milieu professionnel Prise d'informations concernant les intervenants (propriétaires, usagers, vétérinaire...) ...

## UCARE

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 traités 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 : *intitulé à définir*

#### - Capacité intermédiaire 1 : *à définir*

Critères	Indicateurs
Critère <i>commentaire</i>	
Critère <i>commentaire</i>	

#### - Capacité intermédiaire 2 : *à définir*

Critères	Indicateurs
Critère <i>commentaire</i>	
Critère <i>commentaire</i>	

## Partie 2 : Compétences

*Cette partie reprend le tableau des situations professionnelles significatives (SPS) organisées en champs de compétences du référentiel professionnel du CAPa spécialité Maréchal-ferrant et présente sous forme de fiches un ensemble d'informations relatives au travail recueillies auprès de professionnels au cours d'entretiens approfondis<sup>1</sup>.*

La compétence est une combinatoire de ressources – connaissances, savoir-faire, comportements...<sup>2</sup> – 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 Maréchal-ferrant**

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 maréchal-ferrant, 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.

<b>Champs de compétences</b>	<b>de</b>	<b>SPS</b>	<b>Finalités</b>
Travaux de maréchalerie		- Parage - Forgeage - Ferrage	Maintenir et/ou améliorer la locomotion du cheval en garantissant un confort et/ou une performance optimisés
Organisation de l'intervention		Organisation du poste de travail	Optimiser les conditions de l'intervention favorisant l'efficacité et la sécurité
Communication en situation professionnelle		- Signalement des dysfonctionnements liés au comportement, allure, aplombs ou toutes autres pathologies observées - Documentation relative aux interventions	Participer au suivi des animaux confiés et assurer la traçabilité du travail

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

<b>Travaux de maréchalerie</b>	
<b>Situations professionnelles significatives</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Parage</li> <li>- Forgeage</li> <li>- Ferrage</li> </ul>
<b>Finalité :</b> Maintenir et/ou améliorer la locomotion du cheval en garantissant un confort et/ou une performance optimisés.	
<b>Responsabilité / autonomie :</b> L'autonomie de l'ouvrier maréchal-ferrant est fonction de l'expérience et de la confiance qui s'établit progressivement avec le responsable de l'entreprise ou le client. Elle dépend également de la taille et du développement de l'entreprise et de sa spécialisation en fonction du type de clientèle. Il réalise son travail selon les consignes et le planning de travail transmis par le chef d'entreprise. En cas d'autonomie totale, le salarié est responsable de la sécurité du chantier depuis la prise en charge en charge de l'animal jusqu'au retour dans le box ou sur le lieu initial. Il veille à réaliser ses activités dans le respect de l'animal et de l'environnement. Concernant sa santé, il adopte des gestes et postures en prévention de l'apparition de troubles musculo-squelettiques. L'intervention sur l'animal peut faire l'objet d'une concertation préalable avec d'autres professionnels (vétérinaire,...).	
<b>Environnement de travail :</b> L'ouvrier maréchal-ferrant travaille généralement seul soit chez un particulier ou au sein d'une écurie. Les conditions de travail font en général l'objet d'une négociation avec le propriétaire ce qui amène le maréchal à intervenir de plus en plus sur un site abrité et sur un sol stabilisé et non pentu. Le maréchal-ferrant se déplace chez les clients avec un véhicule équipé. Il peut effectuer chaque jour plusieurs trajets. Il peut également exercer une partie de son activité à l'atelier dans l'entreprise (préparation de ferrures particulières,...).	
<b>Indicateurs de réussite :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Démarche, allure, comportement de l'animal à l'issue de l'intervention</li> <li>• Absence d'incidents, voire d'accidents sur l'ensemble de l'intervention.</li> <li>• Pas de problème de locomotion ultérieur y compris pour les animaux non ferrés</li> <li>• Amélioration des aplombs ou des symptômes si intervention dans un cadre correctif</li> <li>• Technicité de la manipulation et précision des gestes pour éviter le stress et les blessures aux animaux</li> <li>• Qualité de l'intervention, de la finition</li> <li>• Évolution des pieds entre deux parages</li> <li>• ...</li> </ul>	
<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>	



<b>Savoir-faire</b>	<b>Savoirs identifiés par les professionnels</b>
<p>Évaluer les aplombs d'un cheval (foal, adulte...), l'usure particulière du fer et ses causes.  Évaluer le comportement du cheval  Choisir la bonne solution pour chaque cas  Déferrer et parer un pied  Forger un fer  Ajuster un fer au pied  Brocher, river  ...</p>	<p>Anatomie des membres, croissance et développement des sujets.  Physiologie de l'animal.  Biomécanique de la main et du pied  Comportement, psychologie des chevaux  Connaissance des matériaux (silicone, résine,...) et des techniques d'intervention sur le pied.  Connaissance des outils, leur utilité et leur nomenclature  Connaissance des activités diverses du secteur hippique et des conséquences sur les aplombs du sujet.  Pathologies liées à la locomotion (pathologies de la corne...)  Les solutions techniques aux différentes pathologies  Règles de sécurité dans l'utilisation du matériel et EPI  ...</p>
<b>Savoir-faire consolidés par l'expérience</b>	<b>Comportements professionnels</b>
<p>Définir, choisir le type de ferrure adapté au profil de l'animal et de son activité (CSO, trot, galop, endurance, loisirs,...)  Identifier les situations pour lesquelles le cheval nécessite une ferrure correctrice  Évaluer les conséquences biomécaniques des aplombs  Poser une ferrure ou une résine orthopédique.  Repérer la pathologie, le défaut d'allure  Identifier et interpréter les tares molles et dures  Savoir lire et interpréter une radio  Choisir la bonne position pour poser un fer ou une résine en sécurité tout en limitant l'effort physique  Utiliser avec dextérité et précision les outils et matériels  ...</p>	<p>Évaluer le comportement de l'animal et ses anomalies  Adapter son propre comportement à l'animal  Rigueur dans le travail  Respecter les consignes données  Être réactif  Avoir le sens de l'observation  Être vigilant (notamment par rapport à la santé et sécurité)  ...</p>

<b>Organisation de l'intervention</b>	
<b>Situations professionnelles significatives</b>	Organisation du poste de travail
<b>Finalité :</b> Optimiser les conditions de l'intervention favorisant l'efficacité et la sécurité	
<b>Responsabilité / autonomie :</b> L'autonomie du salarié est fonction de l'expérience et de la confiance qui s'établit progressivement avec le responsable de l'entreprise ou le client. Elle dépend également de la taille et du développement de l'entreprise et de sa spécialisation en fonction du type de clientèle. Le salarié réalise son travail selon les consignes et le planning de travail transmis par le supérieur hiérarchique. En cas d'autonomie totale, le salarié est responsable de la sécurité du chantier depuis la prise en charge de l'animal jusqu'au retour dans le box ou sur le lieu initial. Il veille à réaliser ses activités dans le respect du bien-être animal et de l'environnement. Concernant sa santé, il adopte des gestes et postures en prévention de l'apparition de troubles musculo-squelettiques.	
<b>Environnement de travail :</b> Selon qu'il est salarié d'une entreprise hippique ou de maréchalerie, les conditions de travail diffèrent. Il intervient généralement dans un atelier organisé au sein d'une entreprise hippique. Le salarié maréchal-ferrant peut être amené à travailler seul ou en équipe chez un particulier ou dans une écurie. Il se rend chez les clients avec un véhicule équipé. Il peut également exercer une partie de son activité à l'atelier dans l'entreprise (préparation de ferrures particulières,...) Généralement le maréchal-ferrant réalise les interventions sur un site abrité avec un sol stabilisé mais il peut être amené à intervenir en extérieur, en pleine nature dans des conditions moins favorables : dans tous les cas, il doit organiser son poste de travail pour chaque intervention afin de prévenir tout type d'accident (glissades, objets contondants..). L'activité exige une bonne condition physique, l'adoption de gestes, postures et de tenues adaptées pour travailler en sécurité.	
<b>Indicateurs de réussite :</b> Pas d'incident, ni d'accident Rythme et fluidité de l'intervention Placement des installations et matériels Qualité de l'entretien du matériel et des installations Respect du planning de travail Gestion des déchets (fers...) ...	
<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. 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>	
<b>Savoir-faire</b>	<b>Savoirs identifiés par les professionnels</b>
Evaluer l'environnement et les zones à risques Sécuriser l'aire de ferrage Placer les installations favorisant le travail en sécurité Organiser et respecter un planning de travail Gérer des stocks de matériels Entretien du matériel et l'équipement	Notions juridiques concernant la responsabilité professionnelle Notion de cahiers des charges et de traçabilité Réglementation sur le bien-être animal Ethique de la maréchalerie Ergonomie en maréchalerie

<b>Savoir-faire consolidés par l'expérience</b>	<b>Comportements professionnels</b>
Intervenir en sécurité en zone difficile Planifier les déplacements et les interventions Anticiper les interventions et assurer la logistique	Prendre le temps nécessaire de l'observation Faire preuve de réactivité Éviter les gestes brusques lors des manipulations des animaux Appliquer les principes de prudence lors de la manipulation des animaux et des matériels Respecter les « gestes et postures » de sécurité Respecter les lieux et installations Faire preuve de rigueur Être organisé Être propre sur soi Être ponctuel

<b>Communication en situation professionnelle</b>	
<b>Situations professionnelles significatives</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Signalement des dysfonctionnements liés au comportement, allure, aplombs ou toutes autres pathologies observées.</li> <li>- Documentation des données relatives aux interventions</li> </ul>
<b>Finalité :</b>	
Participer au suivi des animaux confiés et assurer la traçabilité du travail	
<b>Responsabilité / autonomie :</b>	
<p>Placé sous les ordres du chef d'entreprise, l'ouvrier maréchal-ferrant est responsable de la bonne compréhension, de l'application des consignes reçues et de la fiabilité des informations transmises. Il a en particulier la responsabilité d'alerter le chef d'entreprise et/ou la personne responsable de l'animal en cas de dysfonctionnements.</p> <p>Son autonomie est limitée aux travaux prescrits. Il doit faire valider par le chef d'entreprise toute décision qui sort de la programmation, des consignes ou des activités courantes.</p>	
<b>Environnement de travail :</b>	
<p>La communication en situation professionnelle est une activité quotidienne nécessaire à la fois au bon fonctionnement de l'entreprise et également au suivi des animaux confiés. L'ouvrier maréchal-ferrant communique avec le chef d'entreprise, les clients ou les responsables des animaux sur lesquels il intervient, ainsi qu'avec les autres professionnels de la santé animale (vétérinaires, ostéopathes...).</p> <p>La communication en situation professionnelle exige un niveau convenable d'expression écrite et orale pour comprendre et être compris. Elle exige également, de plus en plus, une connaissance et une maîtrise de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (téléphonie, informatique, ...).</p>	
<b>Indicateurs de réussite :</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Compréhension et respect des consignes</li> <li>Intelligibilité et fiabilité des informations transmises</li> <li>Qualité des relations de travail</li> <li>Signalement des dysfonctionnements et anomalies, ...</li> <li>Pérennité des relations de confiance avec le propriétaire, les autres professionnels de la santé animale</li> </ul>	
<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>	

<b>Savoir-faire</b>	<b>Savoirs identifiés par les professionnels</b>
<p>S'exprimer oralement (de manière claire, structurée et concise)  S'exprimer par écrit (de manière claire, structurée et concise)  Savoir compter  Lire une carte ou un plan  Restituer un bilan avant et après intervention  Utiliser un téléphone portable, un ordinateur, un appareil photo  Utiliser des logiciels professionnels  Identifier les anomalies et dysfonctionnements  Rendre compte</p>	<p>Connaissances de base en français  Vocabulaire technique lié à l'activité professionnelle  Techniques de communication  Techniques de communication et technologies de l'information et de la communication (TIC)</p>
<b>Savoir-faire consolidés par l'expérience</b>	<b>Comportements professionnels</b>
<p>Adapter son comportement et sa communication en fonction de ses interlocuteurs et de la complexité de la situation  Comprendre la demande du client et en tenir compte  Communiquer avec le client sur les éventuels problèmes du cheval et les solutions proposées  Coopérer avec les professionnels de la santé animale  Faire preuve d'autonomie dans l'utilisation des techniques de communication et technologies de l'information et de la communication (TIC)  Argumenter</p>	<p>Respecter les consignes données  Respecter les règles (explicites et implicites) de communication et procédures d'enregistrement  Respecter les règles de savoir-vivre et de bienséance (vouvoiement et tutoiement)  Ecouter ses interlocuteurs  Avoir un bon sens relationnel  Avoir le sens de l'observation  Faire preuve de réactivité  Faire preuve de rigueur  Etre vigilant (notamment par rapport à la santé et sécurité)  Etre capable de se prendre en charge, être autonome</p>

## Annexe 1

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

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<sup>3</sup> 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.

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

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

<p><b>Indicateurs de réussite :</b>  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.</p> <p><b>Exemples :</b>  - respect du cahier des charges  - remise en état et rangement des locaux, du matériel et du chantier</p> <p>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.</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.  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>	
<p><b>Savoir-faire</b></p> <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><b>Exemples :</b>  - 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>	<p><b>Savoirs identifiés par les professionnels</b></p> <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>
<p><b>Savoir-faire consolidés par l'expérience</b></p> <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.  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><b>Exemples :</b>  - 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>	<p><b>Comportements professionnels</b></p> <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><b>Attention :</b> 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.</p> <p><b>Exemples :</b>  - 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...</p>

## Annexe 2 :

### **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

<http://www.chlorofil.fr/diplomes-et-referentiels/formations-et-diplomes/capacap-agricole-renové/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 d'exploitation agricole

Responsable de chantiers forestiers

#### **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...)