

Recueil
de fiches compétences

**Certificat
d'Aptitude
Professionnelle
agricole**

“Maréchal-ferrant”

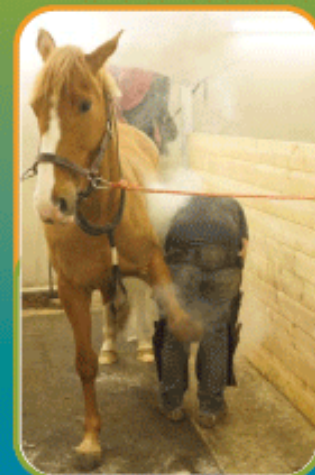


Recueil de fiches compétences

Certificat d'aptitude professionnelle agricole

spécialité "Maréchal-ferrant"

Sommaire



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

Présentation du CAP agricole spécialité Maréchal-ferrant	p 3
Compétences	p 4
Annexes	p 12

**Présentation du
CAP agricole
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 de diplôme du CAP agricole comporte 3 parties :

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

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

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

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

Cette partie reprend le tableau des situations professionnelles significatives (SPS) organisées en champs de compétences du référentiel professionnel du CAP agricole spécialité Maréchal-ferrant 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 combinaison de ressources – connaissances, savoir-faire, comportements...² – que mobilise un individu pour répondre de façon pertinente à une situation de travail donnée. Cette compétence est située : elle ne peut s'exprimer qu'en situation de travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Champs de compétences et situations professionnelles significatives du CAP agricole spécialité 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.

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

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

Travaux de maréchalerie	
Situations professionnelles significatives	<ul style="list-style-type: none"> - Parage - Forgeage - Ferrage
Finalité : Maintenir et/ou améliorer la locomotion du cheval en garantissant un confort et/ou une performance optimisés.	
Responsabilité / autonomie : 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,...).	
Environnement de travail : 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,...).	
Indicateurs de réussite : Démarche, allure, comportement de l'animal à l'issue de l'intervention Absence d'incidents, voire d'accidents sur l'ensemble de l'intervention. Pas de problème de locomotion ultérieur y compris pour les animaux non ferrés Amélioration des aplombs ou des symptômes si intervention dans un cadre correctif Technicité de la manipulation et précision des gestes pour éviter le stress et les blessures aux animaux Qualité de l'intervention, de la finition Évolution des pieds entre deux parages...	
<i>Les rubriques suivantes présentent les « ressources » : savoirs, savoir-faire et comportements mobilisés par le titulaire de l'emploi dans les situations professionnelles de référence.</i> <i>Remarque : certaines de ces ressources peuvent également être mobilisées dans des situations qui relèvent d'autres champs de compétences. On les retrouvera alors également dans les fiches correspondantes car chacune de ces fiches doit pouvoir être lue indépendamment des autres.</i>	
Savoir-faire	Savoirs identifiés par les professionnels
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 ...	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 ...
Savoir-faire consolidés par l'expérience	Comportements professionnels
<p>Définir, choisir le type de ferrure adapté au profil de l'animal et de son activité (CSO, trot, galop, endurance, loisirs,.....)</p> <p>Identifier les situations pour lesquelles le cheval nécessite une ferrure correctrice</p> <p>Évaluer les conséquences biomécaniques des aplombs</p> <p>Poser une ferrure ou une résine orthopédique.</p> <p>Repérer la pathologie, le défaut d'allure</p> <p>Identifier et interpréter les tares molles et dures</p> <p>Savoir lire et interpréter une radio</p> <p>Choisir la bonne position pour poser un fer ou une résine en sécurité tout en limitant l'effort physique</p> <p>Utiliser avec dextérité et précision les outils et matériels</p> <p>...</p>	<p>Évaluer le comportement de l'animal et ses anomalies</p> <p>Adapter son propre comportement à l'animal</p> <p>Rigueur dans le travail</p> <p>Respecter les consignes données</p> <p>Être réactif</p> <p>Avoir le sens de l'observation</p> <p>Être vigilant (notamment par rapport à la santé et sécurité)</p> <p>...</p>

Organisation de l'intervention	
Situations professionnelles significatives	Organisation du poste de travail
Finalité : Optimiser les conditions de l'intervention favorisant l'efficacité et la sécurité	
Responsabilité / autonomie : 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.	
Environnement de travail : 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.	
Indicateurs de réussite : 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>	
Savoir-faire	Savoirs identifiés par les professionnels
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 Entretenir le 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

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

Communication en situation professionnelle	
Situations professionnelles significatives	<ul style="list-style-type: none"> - Signalement des dysfonctionnements liés au comportement, allure, aplombs ou toutes autres pathologies observées. - Documentation des données relatives aux interventions
Finalité :	
Participer au suivi des animaux confiés et assurer la traçabilité du travail	
Responsabilité / autonomie :	
<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>	
Environnement de travail :	
<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>	
Indicateurs de réussite :	
<p>Compréhension et respect des consignes</p> <p>Intelligibilité et fiabilité des informations transmises</p> <p>Qualité des relations de travail</p> <p>Signalement des dysfonctionnements et anomalies, ...</p> <p>Pérennité des relations de confiance avec le propriétaire, les autres professionnels de la santé animale</p>	
<p><i>Les rubriques suivantes présentent les « ressources » : savoirs, savoir-faire et comportements mobilisés par le titulaire de l'emploi dans les situations professionnelles de référence.</i></p> <p><i>Remarque : certaines de ces ressources peuvent également être mobilisées dans des situations qui relèvent d'autres champs de compétences. On les retrouvera alors également dans les fiches correspondantes car chacune de ces fiches doit pouvoir être lue indépendamment des autres.</i></p>	
Savoir-faire	Savoirs identifiés par les professionnels
<p>S'exprimer oralement (de manière claire, structurée et concise)</p> <p>S'exprimer par écrit (de manière claire, structurée et concise)</p> <p>Savoir compter</p> <p>Lire une carte ou un plan</p> <p>Restituer un bilan avant et après intervention</p> <p>Utiliser un téléphone portable, un ordinateur, un appareil photo</p> <p>Utiliser des logiciels professionnels</p> <p>Identifier les anomalies et dysfonctionnements</p> <p>Rendre compte</p>	<p>Connaissances de base en français</p> <p>Vocabulaire technique lié à l'activité professionnelle</p> <p>Techniques de communication</p> <p>Techniques de communication et technologies de l'information et de la communication (TIC)</p>

Savoir-faire consolidés par l'expérience	Comportements professionnels
<p>Adapter son comportement et sa communication en fonction de ses interlocuteurs et de la complexité de la situation</p> <p>Comprendre la demande du client et en tenir compte</p> <p>Communiquer avec le client sur les éventuels problèmes du cheval et les solutions proposées</p> <p>Coopérer avec les professionnels de la santé animale</p> <p>Faire preuve d'autonomie dans l'utilisation des techniques de communication et technologies de l'information et de la communication (TIC)</p> <p>Argumenter</p>	<p>Respecter les consignes données</p> <p>Respecter les règles (explicites et implicites) de communication et procédures d'enregistrement</p> <p>Respecter les règles de savoir-vivre et de bienséance (vouvoiement et tutoiement)</p> <p>Ecouter ses interlocuteurs</p> <p>Avoir un bon sens relationnel</p> <p>Avoir le sens de l'observation</p> <p>Faire preuve de réactivité</p> <p>Faire preuve de rigueur</p> <p>Etre vigilant (notamment par rapport à la santé et sécurité)</p> <p>Etre capable de se prendre en charge, être autonome</p>

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

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	<p>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.</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réglage des paramètres avant démarrage - Ajustement des activités en cours de travaux
Finalité :	
<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>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</p>	
Responsabilité / autonomie :	
<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>	

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

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...)

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.

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

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

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

<p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> - élaborer de nouvelles recettes, faire évoluer la gamme de produits - anticiper les accidents de fabrication - détecter rapidement les animaux présentant un potentiel - adapter les prestations aux évolutions de la clientèle... 	<p>par la formation ou par l'expérience.</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> - veiller en permanence à la sécurité - être attentif aux souhaits des clients - faire preuve de rigueur à toutes les étapes du process - veiller au respect des délais...
---	---

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

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

Juin 2016