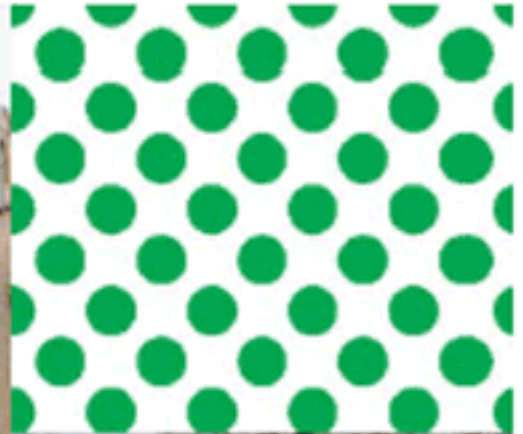




Document complémentaire
au référentiel du
Certificat de spécialisation
« Utilisation et conduite d'attelages
de chevaux »





Document complémentaire au référentiel du
Certificat de spécialisation
**« Utilisation et conduite d'attelages
de chevaux » (et autres équidés)**
Niveau V



Sommaire

Ce document est destiné aux équipes pédagogiques qui mettent en œuvre un certificat de spécialisation (CS) « Utilisation et conduite d'attelages de chevaux ». Il est associé au référentiel du titre et donne les préconisations essentielles pour l'évaluation certificative. Il ne prétend pas reprendre toutes les caractéristiques de l'évaluation dans les titres et diplômes en unités capitalisables (UC) rénovés, décrites dans la note de service UC. Pour une bonne utilisation, il est également souhaitable que les membres de l'équipe enseignante aient suivi une formation UC : agrément à la conduite de dispositifs d'évaluation.

Présentation du certificat de spécialisation	p 5
1. Mise en oeuvre de l'évaluation : prescriptions et recommandations	p 6
1.1 Evaluer des capacités en situations professionnelles : quelques principes	p 6
1.2 Cadrage de l'évaluation des capacités du CS	p 8
2. Tableau des SPS et fiches compétences	p 13
Annexes.....	p 21

Le certificat de spécialisation (CS) option « Utilisation et conduite d'attelages de chevaux » est un titre du ministère chargé de l'agriculture qui atteste d'une qualification professionnelle dans le champ professionnel de la production dans le secteur des métiers liés au cheval. Il est enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et classé au niveau IV de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation. Il peut être obtenu par les voies de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue, ainsi que par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Un CS est une qualification centrée sur la maîtrise d'activités techniques spécifiques qui requièrent des savoirs, savoir-faire, gestes et comportements professionnels spécialisés. Ces activités peuvent être exercées dans différents emplois, dans des configurations variées, quels que soient le statut et la place du titulaire dans l'organigramme de l'entreprise.

Dans le cas du CS option « Utilisation et conduite d'attelages de chevaux », il ne vise pas à former à l'ensemble des travaux liés à la prise en charge de chevaux ni à la conduite d'une entreprise et, donc, il ne se substitue pas au CAP agricole Palefrenier soigneur qui cible l'entretien et le suivi courants des chevaux.

Les conditions d'accès au CS sont variées et tiennent compte de la diversité des expériences professionnelles des candidats. Elles sont stipulées dans le code rural (Articles D811-167-1 et suivants) et précisées dans l'arrêté de création de chaque option du CS. Il appartient aux centres de vérifier/évaluer les pré-requis nécessaires au suivi de la formation et aux passages des épreuves dans les meilleures conditions.

Un CS est un titre organisé et délivré en unités capitalisables (UC). Chaque UC correspond à une capacité du référentiel de certification et peut être obtenue indépendamment. La validation d'une UC permet l'attribution d'un bloc de compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la VAE

Le référentiel du CS, comme ceux des autres titres et diplômes en unités capitalisables du ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA) comporte 2 parties :

- le référentiel professionnel fournit des informations sur les contextes de travail des titulaires du titre et les conditions d'exercice des activités visées par le titre, présente la fiche descriptive d'activités (FDA) ainsi que la liste des situations professionnelles significatives organisées en champs de compétences.
- le référentiel de certification comprend la liste des capacités attestées par le CS et les modalités d'évaluation permettant sa délivrance.

Il n'existe pas de référentiel de formation pour les diplômes et titres en UC : la nature et les horaires des enseignements ne sont pas fixés ; seul un volume horaire global de formation minimal est défini dans l'arrêté de création. Les contenus et l'organisation de la formation sont élaborés par les équipes enseignantes.

Le document complémentaire est associé au référentiel du certificat de spécialisation. Il réunit des recommandations et des prescriptions pour l'évaluation des capacités du titre, ainsi que 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 et son document complémentaire sont les outils de référence des formateurs qui doivent en prendre connaissance quel que soit leur domaine d'intervention.

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

La mise en œuvre du CS est soumise à une habilitation préalable délivrée par le DRAAF selon une procédure définie dans la note de service DGER/SDPFE/2014-109 du 13 février 2014.

Comme pour tous les autres diplômes et titres en UC, le référentiel du CS « Utilisation et conduite d'attelages de chevaux », 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>

1.1 Evaluer des capacités en situation professionnelle : quelques principes

Capacités et situations

Comme dans tous les référentiels rénovés du MAA, le référentiel de certification d'un certificat de spécialisation (CS) est exprimé en capacités. Un CS visant l'acquisition de techniques et pratiques spécifiques à une activité professionnelle précise, son référentiel comprend uniquement des capacités relatives à la maîtrise de situations professionnelles en lien avec les champs de compétence et SPS du référentiel professionnel. Chaque capacité professionnelle globale est déclinée en deux capacités intermédiaires qui précisent ce que recouvre la capacité globale.

Une capacité exprime le potentiel d'un individu en termes de combinatoire de connaissances, savoir-faire et comportements (MAAF 2010). On peut la définir comme le pouvoir d'agir efficacement d'une personne dans une famille de situations, fondé sur la mobilisation et la combinaison de ressources multiples : connaissances, savoir-faire, techniques et gestes, comportements et postures. Par famille de situations on entend des situations proches qui présentent des traits communs : elles répondent aux mêmes buts, nécessitent les mêmes ressources, font appel à des raisonnements similaires.

Etre capable, c'est avoir le potentiel d'action nécessaire pour faire face aux situations professionnelles emblématiques de l'activité professionnelle ciblée. Ce potentiel repose sur l'articulation du faire, de l'agir et du penser, du raisonnement dans l'action. La délivrance d'un titre ou d'un diplôme du MAA correspond à l'assurance que la personne à qui on le délivre est en mesure de prendre en charge les familles de situations que recouvre chacune des capacités. L'approche capacitaire repose sur l'idée qu'un apprenant ayant acquis les capacités d'un titre ou d'un diplôme deviendra compétent en situation avec l'expérience. Les capacités évaluées sont les précurseurs des compétences clefs de (ou des) l'activité(s) visée(s) par le titre ou le diplôme.

Capacités et situations sont indissociables : le développement des capacités passe par des mises en situations professionnelles variées, qui mobilisent des ressources plurielles et combinées. L'adaptation du candidat à différents contextes, et plus largement aux situations de la même famille présentant des traits communs, requiert un entraînement de cette articulation des ressources nécessaires pour répondre à chaque situation particulière rencontrée au sein de la même famille de situations.

Principes pour l'évaluation en situation professionnelle

De même que le développement des capacités s'appuie sur des mises en situation, la vérification de leur mise en place suppose de mettre le candidat dans les mêmes types de situation et d'apprécier la façon dont il mobilise et articule les ressources dont il dispose pour faire face à la situation rencontrée.

L'approche capacitaire a des conséquences sur l'évaluation : c'est la capacité du candidat qui est évaluée, son pouvoir d'action en situation, pas ses connaissances ni ses savoir-faire dans telle ou telle discipline ou dans tel ou tel module. Cela suppose de se démarquer des pratiques d'évaluation basées sur le contrôle de connaissances déconnectées de leur usage et la vérification de savoir-faire procéduraux. La validation d'une capacité nécessite de réaliser une évaluation globale, en situation, dans laquelle le candidat est amené à utiliser et adapter ce qu'il sait et sait faire en fonction du contexte particulier qu'il rencontre et des caractéristiques principales qu'il retient.

Dans un diplôme de la formation professionnelle ou un titre visant une qualification professionnelle, une évaluation « en situation professionnelle » est très souvent prescrite pour les capacités professionnelles.

Dans une évaluation en situation professionnelle, pour vérifier le développement d'une capacité, regarder le résultat de l'action ou la seule performance du candidat - ce qui est directement visible ou accessible dans le travail demandé dans le cadre de la situation d'évaluation - ne suffit pas. La prise en compte des raisonnements qui accompagnent le déroulement de cette action, de la façon dont le candidat pense son action, des connaissances, techniques, savoir-faire et comportements qu'il mobilise et combine dans la situation, est nécessaire.

La construction et l'organisation de l'épreuve doivent donc permettre au formateur évaluateur d'accéder à ces raisonnements et de vérifier l'adaptation du candidat à la situation support de l'évaluation, mais aussi à des variations de la situation - de ses caractéristiques/conditions - ou le transfert à des situations de même type puisque, au-delà de la maîtrise d'une situation singulière, c'est la maîtrise d'un ensemble de situations de même type qui est visée.

L'évaluateur, pour juger de la construction de la capacité chez le candidat, ne se réfère pas aux seules actions d'exécution et ne prend pas non plus seulement en compte les connaissances énoncées : il regarde comment le candidat a mobilisé et combiné ce qu'il sait et ce qu'il sait faire - ses ressources - dans la situation vécue, dans des variations de cette situation et dans d'autres situations du même type. La nature et les modalités choisies pour chaque épreuve doivent donc permettre, dans le respect du cadre réglementaire, d'une part la mobilisation des raisonnements et ressources associées et d'autre part leur expression par le candidat.

Méthode pour l'évaluation en situation professionnelle

Dans un CS, toutes les capacités sont professionnelles et doivent être évaluées en situation professionnelle.

Pour rappel, dans les diplômes en UC, chaque capacité intermédiaire ne peut être évaluée qu'une fois et le nombre total d'épreuves est au plus égal à 1,5 fois le nombre d'UC, soit 5 dans le cas d'un CS. L'ensemble des épreuves doit permettre la validation de toutes les capacités du référentiel de certification.

Dans les centres, en amont de la formation, pour construire les situations et les épreuves supports de l'évaluation adaptées à l'expression des capacités des candidats, les équipes ont à réaliser des analyses de situations de travail locales en lien avec les champs de compétences et les SPS du référentiel professionnel.

Une évaluation en situation professionnelle place le candidat dans des situations les plus proches possibles des situations professionnelles emblématiques des activités ciblées par le CS. Elle prévoit la réalisation d'une production, d'un travail (une « tâche ») en lien avec la conduite et l'exercice de ces activités : cette production correspond à la partie observable de l'action du candidat. Elle s'intéresse également aux raisonnements qui sous-tendent et déterminent cette production. Ces raisonnements constituent la partie cognitive, mentale, de l'action du candidat. Elle regarde plus précisément la façon dont l'individu, à partir de la production à laquelle il aboutit, s'est approprié les caractéristiques (conditions) de la situation, a mobilisé les ressources nécessaires et a adapté son raisonnement aux particularités de cette situation, à des variations de cette situation et à d'autres situations du même type.

Au niveau IV, les productions attendues du candidat peuvent recouvrir des situations de réalisation d'interventions sur les arbres. Elles peuvent également correspondre à des situations de raisonnements : diagnostics, conception d'un plan d'intervention, choix d'intervention à réaliser.

Ce que le formateur-évaluateur cherche à mettre à jour dans l'évaluation, c'est la réflexion, la démarche qui a prévalu dans la construction à laquelle le candidat est arrivé. L'évaluation est ciblée sur ce qui a été pris en compte et mis en lien pour aboutir à la production.

Les modalités d'évaluation restent à l'initiative des équipes, mais doivent permettre au candidat d'exprimer au mieux son potentiel - la capacité.

Dans le cas où la modalité retenue serait celle d'une production associée à un entretien d'évaluation utilisant des techniques d'explicitation, quelques recommandations spécifiques peuvent être faites :

- La production à réaliser, quelle que soit la forme choisie par l'équipe enseignante, peut faire l'objet de traces qui permettent de rendre compte de la démarche et du raisonnement du candidat.
- L'entretien d'évaluation, par l'utilisation de techniques d'explicitation, cherche à accéder au raisonnement ayant permis cette production. Pour mener cet entretien, l'évaluateur doit en maîtriser les techniques et principes associés et bien connaître la capacité qui est visée, son périmètre, les ressources qu'elle mobilise.

L'évaluateur doit guider l'entretien de façon à obtenir les informations qu'il recherche, les indices qui vont lui permettre de constater si la capacité visée est acquise : outre la pertinence/cohérence des raisonnements, l'entretien cherche à tester l'adaptation à la diversité et à la variabilité des situations rencontrées dans le cadre de la conduite de l'entreprise.

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 le chapitre 1.2 de ce document et par les indicateurs propres aux situations supports des évaluations définis par l'équipe pédagogique.

Le formateur-évaluateur doit formuler une appréciation globale sur l'atteinte de chaque capacité intermédiaire au terme de la situation d'évaluation qui permet de vérifier sa mise en place, en vue de proposer au jury la validation - ou l'invalidation - de chacune des UC, conformément aux textes en vigueur.

Pour formuler ce jugement, 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.

Il prend également appui sur l'appréciation du tuteur, sur d'éventuelles traces du travail du candidat (documents écrits, films, photos, schémas...), qui permettent d'accéder aux résultats et à la réalisation du travail demandé dans le cadre de la situation d'évaluation, et sur l'expression de ses raisonnements.

Si le maître de stage ou d'apprentissage est au plus proche de la réalité du travail effectué, en revanche, il ne maîtrise pas forcément toutes les visées ni la technique de l'évaluation.

C'est donc le formateur-évaluateur qui est in fine le seul responsable de l'évaluation : c'est lui qui soumet au jury la proposition de validation ou d'invalidation de chaque UC (cf. note de service UC).

1.2 Cadrage de l'évaluation des capacités du CS « Utilisation et conduite d'attelages de chevaux »

Comme mentionné dans le référentiel de certification, les capacités du CS « Utilisation et conduite d'attelages de chevaux » doivent toutes être évaluées en situation professionnelle.

Chaque capacité intermédiaire fait l'objet d'une évaluation en situation professionnelle, qui associe une réalisation - pratique ou qui peut également être une réflexion à tenir - et une explicitation de l'activité du candidat. La nature de l'épreuve et les modalités d'évaluation choisies doivent permettre à l'évaluateur de prendre en compte non seulement la réalisation et le résultat auquel est parvenu le candidat, mais aussi les raisonnements qui lui ont permis d'arriver à cette réalisation, ce résultat. Il vérifie également que le candidat peut adapter ses raisonnements à d'autres situations que celle utilisée comme support de l'évaluation en faisant varier les caractéristiques de la situation et en évoquant d'autres situations de la même famille (cf. Point précédent : 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, dans les tableaux qui suivent : ces critères propres à chaque capacité ciblent les quelques éléments clés qui, dans l'activité développée par le candidat dans la situation, sont centraux/essentiels pour apprécier le développement de la capacité visée par l'épreuve. Ils sont généraux et déterminés au niveau national. Les indicateurs qui précisent les critères 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. C'est à l'équipe de les construire en fonction des particularités de la situation retenue.

Les indicateurs proposés en exemples ne constituent ni le plan ni le contenu des cours.

Rappel des champs de compétences et SPS du CS « Utilisation et conduite d'attelages de chevaux » (cf. référentiel du titre)

Champs de compétences	SPS	Finalités
Entretien des chevaux	<ul style="list-style-type: none"> Préparation du cheval au travail Entretien des pieds du cheval 	Maintenir le niveau d'éducation et de dressage des chevaux pour conserver leur potentiel de travail et leur intégrité physique et psychologique.
Gestion du harnachement et de l'attelage	<ul style="list-style-type: none"> Harnachement du cheval Attelage du cheval Entretien du harnais 	Assurer le fonctionnement de l'attelage et le maintien de la fonctionnalité des matériels.
Utilisation de l'attelage équin	<ul style="list-style-type: none"> Conduite d'un attelage en paire en ville Transport de personnes, avec un attelage en paire 	Réaliser des activités de transport, en utilisant la méthode Achenbach.

Toutes les SPS énoncées ci-dessus sont réalisées dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité et du bien-être de l'animal ainsi que de la réglementation.

Les capacités professionnelles à évaluer

UC 1 : Entretenir le niveau de performance des chevaux d'attelage

1.1 Réaliser des travaux liés à l'entretien et au suivi des chevaux

1.2 Réaliser la mise en condition des chevaux

Cette capacité vise l'entretien et l'amélioration de la condition physique et mentale des chevaux et le développement de leur potentiel de travail. Il s'agit d'assurer le bien-être des chevaux en répondant à l'ensemble de leurs besoins.

Elle recouvre les situations en lien avec l'organisation de l'environnement et de la vie quotidienne des chevaux : alimentation, abreuvement, hébergement, ainsi que le suivi sanitaire et les soins, courants ou d'urgence, tel le ferrage de secours, pour les maintenir en bonne santé et permettre leur travail.

Elle renvoie également à l'entraînement des chevaux à l'attelage en paire selon les types de travaux auxquels ils sont destinés. L'objectif n'est pas ici de dresser de jeunes chevaux non

éduqués, mais de partir d'un niveau de dressage préexistant pour le maintenir ou l'améliorer, et de faire travailler les chevaux pour développer leur puissance et leur résistance.

Cette capacité nécessite une surveillance constante des chevaux et la construction d'une relation homme-animal de qualité. Elle s'appuie sur une connaissance approfondie de la morphologie, de la conformation, de la locomotion et de la physiologie de l'effort des chevaux ainsi que sur une compréhension fine de leur comportement.

C1 : Entretenir le niveau de performance des chevaux d'attelage		
Capacités à évaluer	Critères qui s'imposent	Exemples de classes d'indicateurs
C1.1 - Réaliser des travaux liés à l'entretien et au suivi des chevaux	Diagnostic de l'état du cheval <i>Le candidat, par ses observations, apprécie l'état de forme du cheval et évalue ses besoins.</i>	Prise en compte du travail du cheval (effort à fournir) Appréciation de la conformation, de la locomotion et du comportement Appréciation de l'état corporel, de l'état des pieds et des ferrures Repérage des signes de bonne santé et d'atteinte à la santé : anomalies (blessures, grosseurs, douleurs, comportements, postures...), pathologies... Recherche des causes et construction d'une explication ...
	Qualité des interventions <i>Le candidat répond aux besoins du cheval, préserve sa santé et assure son bien-être.</i>	Adaptation des interventions aux besoins de l'animal et à son usage (prestation à fournir : nature, durée, horaires...) Mode opératoire : préparation, prise d'information sur la situation, approche de l'animal (contact, contention, manipulation), chronologie, techniques et gestes, vérifications, rangement, nettoyage... Travail en sécurité : port des EPI, matériels adaptés... Prise en compte du bien-être animal : limitation du stress, confort, hygiène... Respect des principes d'ergonomie au travail ...

C1.2 - Réaliser la mise en condition des chevaux	Préparation du cheval <i>Le candidat fait des choix d'entraînement et assure la mise en condition physique du cheval et sa préparation au travail attelé.</i>	Choix du programme de travail : type d'exercices, lieux, rythme, durée des séances... Prise en compte de l'état du cheval : état sanitaire et musculaire, niveau de dressage... Mise en œuvre des techniques de travail du cheval : à pied ou attelées Repérage et corrections des défauts d'équilibre et d'allures du cheval Qualité technique du travail du cheval : précision, qualité des allures, souplesse, décontraction... Gestion de l'effort du cheval Respect de l'intégrité physique et mentale du cheval : limitation maximale des sources de douleurs et des facteurs de stress... Positionnement du meneur : ergonomie du travail ...
	Coopération avec l'animal <i>Le candidat travaille avec l'animal : il fait équipe avec lui dans la préparation.</i>	Communication avec le cheval : utilisation des aides naturelles et artificielles Disponibilité du cheval : adhésion aux ordres Locomotion du cheval : rectitude, énergie, mobilisation du dos, des muscles, train et allures... Posture du meneur Travail en sécurité Prise en compte du bien-être animal ...

UC 2 : Préparer l'attelage

2.1 Atteler l'équipage

2.2 Effectuer des travaux d'entretien des matériels et des équipements de l'attelage

Cette capacité cible l'ensemble des situations relatives à l'utilisation et à l'entretien des matériels et équipements constitutifs de l'attelage. Pour le meneur, il s'agit de :

- Choisir puis mettre en place le matériel adapté au travail à fournir : chevaux, harnachement et voiture.
- Vérifier régulièrement, maintenir en état et stocker ses outils de travail de manière à préserver leur qualité et leur longévité et éviter la casse, l'usure prématurée des pièces et les blessures des chevaux.

L'exercice de la conduite attelée suppose de s'assurer de la fiabilité du matériel, de manière à garantir une sécurité et un confort de travail aussi bien au meneur qu'aux chevaux.

Entretien courant/Maintenance de premier niveau

C2: Préparer l'attelage		
Capacités à évaluer	Critères qui s'imposent	Exemples de classes d'indicateurs
C2.1 - Atteler l'équipage	Mise en adéquation du matériel et des chevaux <i>Le candidat constitue un équipage (chevaux-harnachement-voiture) cohérent avec le travail à réaliser.</i>	Critères de choix des chevaux : effort demandé, tempérament, aptitude des chevaux à travailler ensemble (cadence des allures)... Critères de choix du harnachement : légèreté, fonctionnalité, confort des chevaux... Critères de choix de la voiture : poids, taille, tirant, type de roues... Anticipation des risques de blessures possibles Prise en compte des règles de sécurité ...

C2.1 - (suite)	Réglages des équipements <i>Le candidat met en place et ajuste les équipements lors de l'attelage.</i>	Mode opératoire : organisation du travail, chronologie des opérations, travail en sécurité... Mise en place et vérifications des équipements des chevaux : colliers, mors, harnais, mousquetons... Vérifications des équipements de la voiture : système de freinage, bandes de roulement, boulonnerie, roulements et essieux, soudures, système de signalisation... Ajustements des réglages Prise en compte du bien-être des chevaux : absence de frottements... ...
C22 - Effectuer des travaux d'entretien des matériels et des équipements de l'attelage	Vérification du matériel <i>Le candidat contrôle l'état et le maintien de la fonctionnalité des matériels et équipements.</i>	Mode opératoire : • Intégralité et systématique des contrôles : bouclerie, mors, harnachement, voiture • Chronologie des opérations. Repérage des signes d'usure et des pièces défectueuses ...
	Qualité des travaux d'entretien <i>Le candidat réalise les interventions nécessaires à la préservation de la fonctionnalité des matériels et équipements et à une conduite de l'attelage en sécurité.</i>	Adaptation des interventions réalisées : nettoyage, entretien, réparations, remplacement, rangement. Organisation du travail Techniques d'entretien Réalisation des pré-réglages ...

UC 3 : Conduire l'attelage en paire

Centrale, cette capacité cible le menage de l'attelage en paire, quel que soit le contexte dans lequel il a lieu. L'activité d'attelage consiste, dans un environnement dynamique, dans la réalisation optimale de parcours ou de circuits, dans le respect de l'équipage, du milieu et de ses usagers. Il s'agit d'adapter sa conduite au parcours et à ses aléas, en sécurisant au maximum son activité et dans le respect du cheval. Outre l'aisance technique et la fluidité des gestes qu'elle requiert, cette capacité nécessite une attention et une coopération avec les chevaux et la gestion de leurs réactions.

Elle demande également au meneur une bonne maîtrise de soi, tant physique que mentale. La méthode Achenbach a fait ses preuves dans la conduite de l'attelage ; sa maîtrise reste incontournable dans la pratique de cette activité. Elle sera prise en compte dans l'évaluation certificative.

C3 : Conduire l'attelage en paire		
Capacités à évaluer	Critères qui s'imposent	Exemples de classes d'indicateurs
	Pilotage des chevaux <i>Le candidat mène les chevaux en coopération avec eux dans un parcours défini.</i>	Maîtrise de la méthode Achenbach Répartition de l'effort sur les deux chevaux : tension des traits, alternance... Manoeuvrabilité de l'équipage : circulation, manœuvres, qualité des tracés, gestion de la vitesse, adaptation des allures au parcours, maîtrise du freinage... Communication avec les chevaux : utilisation des aides naturelles et artificielles, positionnement du meneur Disponibilité des chevaux : adhésion aux ordres, fonctionnement en paire Gestion de l'effort des chevaux et du meneur dans la durée ...

	<p>Conduite en sécurité <i>Le candidat veille en permanence à la sécurité dans son activité.</i></p>	<p>Prise en charge et communication des passagers Prise en compte des caractéristiques de l'environnement dynamique Anticipation du parcours, des éléments potentiellement perturbateurs pour les chevaux, des réactions des chevaux Gestion des imprévus ou des dangers Posture du meneur : attention, maîtrise des émotions, maintien de la concentration... Utilisation du coéquipier Respect du code de la route ...</p>
--	---	---

Cette partie reprend le tableau des situations professionnelles significatives (SPS) organisées en champs de compétences du référentiel professionnel du CS « Utilisation et conduite d'attelages de chevaux » et présente sous forme de fiches un ensemble d'informations relatives au travail recueillies auprès de professionnels au cours d'entretiens approfondis

La compétence est une combinatoire de ressources – connaissances, savoir-faire, comportements...¹ – que mobilise un individu pour répondre de façon pertinente à une situation de travail donnée. Cette compétence est singulière et située : elle est le fait d'un individu et ne peut s'exprimer qu'en situation de travail.

L'analyse du travail conduite auprès de professionnels permet en premier lieu de repérer des situations professionnelles significatives (SPS), c'est-à-dire des situations reconnues comme particulièrement révélatrices de la compétence dans les activités visées par le CS. 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 autour des ressources mobilisées et des finalités du travail : les champs de compétences. Chaque champ, qui rassemble des familles de situations proches, 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

¹ L'analyse du travail réalisée ne retient que les « ressources » qui peuvent être développées par la formation ou par l'expérience : n'y figurent ni les aptitudes ni les qualités personnelles.

- les 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'activité. Ne sont retenues que celles qu'il paraît indispensable de maîtriser pour exercer le travail dans une majorité de configurations d'emplois : les situations professionnelles significatives (SPS).

Les fiches compétences permettent d'appréhender de manière globale la nature des activités des futurs titulaires d'un CS. 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 figure en annexe.

Champs de compétences et situations professionnelles significatives du CS « Utilisation et conduite d'attelages de chevaux »

Les SPS sont repérées lors de l'analyse du travail menée auprès de professionnels qui s'occupent de chevaux d'attelage et qui les conduisent. Parmi les critères utilisés pour leur détermination figurent la complexité, la dimension critique ou encore la fréquence.

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

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

Par nature, ces SPS sont en nombre réduit. La personne qui les maîtrise peut mobiliser les mêmes ressources pour réaliser toutes les activités en lien avec la réalisation d'interventions en lien avec l'attelage.

Le tableau suivant clôt le référentiel professionnel du CS. Il présente les situations professionnelles significatives de la compétence d'une personne exerçant des activités spécifiques de la conduite d'attelage, c'est-à-dire les situations qui mettent en jeu les compétences-clés des activités ciblées par le titre.

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

Champs de compétences	SPS	Finalités
Entretien des chevaux	Préparation du cheval au travail Entretien des pieds du cheval	Maintenir le niveau d'éducation et de dressage des chevaux pour conserver leur potentiel de travail et leur intégrité physique et psychologique.
Gestion du harnachement et de l'attelage	Harnachement du cheval Attelage du cheval Entretien du harnais	Assurer le fonctionnement de l'attelage et le maintien de la fonctionnalité des matériels.
Utilisation de l'attelage équin	Conduite d'un attelage en paire en ville Transport de personnes, avec un attelage en paire	Réaliser des activités de transport, en utilisant la méthode Achenbach.

Toutes les SPS énoncées ci-dessus sont réalisées dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité et du bien-être animal ainsi que de la réglementation.

Des activités auxquelles prépare le CS « Utilisation et conduite d'attelages de chevaux » peuvent être exercées dans différents emplois, dans des configurations variées, indépendamment du statut et de la place dans l'organigramme de l'entreprise. Dans les fiches compétences, pour faciliter la lecture, la personne qui réalise ces activités est dénommée « Cocher »

Situations professionnelles significatives

- Préparation du cheval au travail
- Entretien des pieds du cheval

Finalités

Maintenir le niveau d'éducation et de dressage des chevaux pour conserver leur potentiel de travail et leur intégrité physique et psychologique

Responsabilité / autonomie

Le cocher-meneur, en qualité de chef d'entreprise, assure l'ensemble des responsabilités liées à la fonction, en toute autonomie.

En tant que salarié, la responsabilité déléguée et la part d'autonomie sont liées à l'expérience et aux compétences, et elles varient selon la taille de l'entreprise, du service, et selon l'organisation interne.

Dans tous les cas, l'utilisateur de chevaux attelés doit s'assurer et respecter le bien-être animal. Il est responsable des soins quotidiens des chevaux, de sa préparation pour le travail et de l'entretien de ses pieds.

Environnement de travail

Le cocher travaille en extérieur, en lien avec la saisonnalité des activités et les conditions météorologiques. Le temps de travail hebdomadaire est variable et peut être important sur des périodes déterminées. Certaines activités nécessitent de l'endurance et ponctuellement une grande disponibilité et capacité d'organisation. Certaines prestations impliquent une mobilité géographique.

Indicateurs de réussite

- Cheval en bonne santé et conditions physiques
- Bon état de ses pieds et de la ferrure
- Bonne réponse aux commandes (voix, guides ou chambrière)
- ...

Savoir-faire de base

- Panser
- Bosser,
- Curer et soigner les pieds
- Tondre le cheval
- Alimenter et abreuver un cheval
- Vérifier l'état des ferrures
- Remettre en place un fer
- Entraîner le cheval (longe, ...)
- Observer le cheval à l'écurie (l'œil, les membres, ...) et au travail (les flans pour le rythme cardiaque, ...)
- Rassurer le cheval

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Connaissance du cheval : anatomie, morphologie, éthologie (squelette, muscle, comportement)
- Connaissance de l'appareil digestif du cheval et de la digestion : physiologie

- Connaissance des différents types de ferrage

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Identifier quand appeler le maréchal-ferrant pour un ferrage optimum
- Entraîner le cheval en simulant des événements potentiellement stressants lors d'entraînements

Comportements professionnels

- Rester calme
- Être confiant

Situations professionnelles significatives

- Harnachement du cheval
- Attelage du cheval
- Entretien du harnais

Finalités

Assurer le fonctionnement de l'attelage et le maintien de la fonctionnalité des matériels.

Responsabilité / autonomie

En qualité de chef d'entreprise, le cocher assure l'ensemble des responsabilités liées à la fonction et en toute autonomie.

En tant que salarié, la responsabilité déléguée et la part d'autonomie varient selon la taille de l'entreprise ou du service et selon son organisation interne. L'autonomie et la responsabilité peuvent aussi s'étendre selon l'expérience et les compétences acquises.

Dans tous les cas, le cocher a une large autonomie d'action. Il doit respecter le bien-être animal. Il a une obligation de sécurité vis-à-vis des personnes transportées et des autres usagers de la route.

Il est responsable du harnachement du cheval, de l'attelage du cheval et de l'entretien du harnais.

Environnement de travail

Le cocher travaille en extérieur, en lien avec la saisonnalité des activités et les conditions météorologiques. Le temps de travail hebdomadaire est variable et peut être important sur des périodes déterminées. Certaines activités nécessitent de l'endurance et ponctuellement une grande disponibilité et capacité d'organisation. Certaines prestations impliquent une mobilité géographique.

Indicateurs de réussite

- Absence de blessure du cheval ou d'accident
- bonne conformité musculaire du cheval
- Réponse appropriée des chevaux aux ordres

Savoir-faire de base

- Choisir les chevaux adaptés
- Choisir l'harnachement adapté
- Assembler les différents éléments du harnais
- Garnir et dégarnir dans le bon ordre
- Régler l'harnachement
- Atteler et dételé dans le bon ordre
- Ranger l'harnachement sur des équipements adaptés
- Nettoyer et graisser le harnais
- Effectuer des travaux de bourrellerie
- Vérifier le bon état des voitures hippomobile (notamment les organes de sécurité)
- Entretien des voitures (lavage, graissage)

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Anatomie du cheval
- Physiologie du cheval
- Connaissance des différents types d'harnachements

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Régler l'harnachement d'un cheval à l'autre

Comportements professionnels

- Rigueur
- Bonne organisation
- Rester calme
- Rassurer le cheval
- Être ordonné

Situations professionnelles significatives

- Conduite d'un attelage en paire en ville
- Transport de personnes avec un attelage en paire

Finalités

Réaliser des activités de transport en utilisant la méthode Achenbach

Responsabilité / autonomie

Le cocher en qualité de chef d'entreprise, assure l'ensemble des responsabilités liées à la fonction, en toute autonomie.

En tant que salarié, la responsabilité déléguée et la part d'autonomie sont liées à l'expérience et aux compétences, et elles varient selon la taille de l'entreprise, du service, et selon l'organisation interne.

Dans tous les cas, l'utilisateur de chevaux attelés doit s'assurer et respecter le bien-être animal, la réglementation en vigueur, le code de la route et le code rural, ainsi que les engagements prévus et qui font parfois l'objet d'une contractualisation des prestations proposées. La conduite d'un attelage sur route étant une activité à risque, le cocher-meneur est responsable de la sécurité vis-à-vis des personnes transportées et des autres usagers de la route.

Dans le cadre du roulage en paire, le cocher-meneur travaille avec un coéquipier, appelé « ripper » ou groom. Il lui transmet les consignes. C'est ce dernier qui sera amené à descendre du véhicule hippomobile au cours du circuit.

Pour transporter les chevaux, il doit disposer du Certificat d'Aptitude Professionnelle pour le Transport d'Animaux Vivants (CAPTAV).

Environnement de travail

Le cocher travaille en extérieur, en lien avec la saisonnalité des activités et les conditions météorologiques. Le temps de travail hebdomadaire est variable et peut être important sur des périodes déterminées. Certaines activités nécessitent de l'endurance et ponctuellement une grande disponibilité et capacité d'organisation. Certaines prestations impliquent une mobilité géographique.

Indicateurs de réussite

- Respect du cahier des charges
- Absence de blessure (des chevaux)
- Absence de casse sur le matériel (harnais et voiture)
- Sécurité des passagers et des tiers
- Satisfaction des clients et passagers

Savoir-faire de base

- Choisir les chevaux en fonction du travail
- Nourrir et abreuver les chevaux
- Observer les chevaux à l'écurie (l'œil, les membres, ...), au travail (les flans : rythme cardiaque)
- Adapter les conditions d'attente
- Maîtriser l'intonation de la voix (rythme et force)
- Conduire avec les guides ajustés (méthode Achenbach)
- Régler les allures du cheval (selon les conditions, changements de direction, ...)
- Utiliser le frein
- Faire travailler le cheval dans le bon sens (lien avec la bio-mécanique du cheval)
- Gérer l'effort, respecter des temps de détente
- Travailler en coordination avec le ripper lors de manœuvres en ville (type demi-tour, le ripper doit faire signe aux automobilistes de s'arrêter)
- Communiquer avec le public (usagers ou tiers)
- Eduquer le cheval à des règles de sécurité de base (ne pas mordre, ne pas se frotter la tête,...)

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Anatomie, morphologie, éthologie du cheval
- Le code de la route
- Les différents types de conduite d'attelage.

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Adapter l'effort du cheval par rapport à son temps de travail
- Corriger les défauts de posture du cheval
- Comprendre comment le cheval apprend
- Anticiper les situations et les réactions du cheval

Comportements professionnels

- Faire preuve de sang-froid en cas de problème ou d'accident
- Rester calme
- Être confiant
- Être très vigilant au regard de la chaussée (plaque d'égouts), des tiers (notamment lors de manifestation type marché de Noël, ...), des véhicules
- Veiller en permanence à la sécurité

Définition des rubriques

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

Une fiche de compétences permet de décrire les ressources mobilisées par un professionnel¹ 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.

¹ Le terme « professionnel » est employé dans ce contexte pour désigner la personne qui exerce les activités visées par le titre.

Fiche relative à [un champ de compétences donné]

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

Situations professionnelles significatives :

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

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

Exemples :

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

Finalités :

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

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

Responsabilité / autonomie :

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

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

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

Environnement de travail :

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

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

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

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

Indicateurs de réussite :

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

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

Exemples :

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

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

Savoir-faire de base

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

Exemples :

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

Savoirs de référence cités par les professionnels

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

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

Savoir-faire consolidés par l'expérience

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

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

Exemples :

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

Comportements professionnels

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

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

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

Exemples :

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

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

Décembre 2018