

Principes de la rénovation des diplômes en UC

À partir de l'exemple du BPREA

Approche retenue

- Un chantier piloté par la DGER, confié à un groupe d'opérateurs : DRIF - ENESAD-EDUTER
- Une approche s'appuyant sur
 - la prise en compte de la notion de compétence
 - des concepts issus de la didactique professionnelle

...sans remise en cause des principes des UC

Les diplômes concernés

- 2005 – 2007 : Le BPA avec la création de 7 options
- 2007 : Le BPREA, rénovation menée conjointement avec celle du bac pro CGEA
- D'autres rénovations en cours :
 - BP IAA (rénovation avec bac pro BIT de l'EN)
 - BP TP (rénovation avec celle de l'ensemble de la filière TP)

Une démarche partenariale

- Des études de secteur et des investigations de terrain pour l'analyse des emplois et du travail
- Des travaux conduits en collaboration avec l'inspection de l'enseignement agricole
- Des consultations d'organisations professionnelles
- Des discussions dans les instances représentatives du ministère de l'agriculture (CPC...)
- Des consultations en ligne des centres et des équipes pédagogiques

Pourquoi une rénovation ?

Les grandes lignes du cahier des charges

Pour :

- Prendre en compte l'évolution de l'agriculture et du métier de responsable d'exploitation agricole
- Intégrer la notion de compétence
- Faciliter la VAE
- Favoriser l'individualisation
- Outiller l'évaluation et la formation

Notre base de travail

La notion de compétence

La compétence est exprimée par un individu
dans une situation donnée

- Elle s'appuie sur des savoirs et savoir-faire acquis
- Elle génère la construction de savoirs et savoir-faire nouveaux et permet de s'adapter facilement aux évolutions du travail
- Elle s'apprécie en situation professionnelle
- On ne repère pas des compétences

Comment caractériser la compétence ?

- On ne peut pas écrire des compétences mais identifier les éléments qui la caractérisent
- On identifie par l'analyse du travail les situations dans lesquelles la compétence s'exprime

Le choix a été fait
de lister et de décrire les situations
dans lesquelles la compétence s'exprime

La définition de la compétence

Définition retenue dans le cadre de la rénovation

*« La compétence est la capacité reconnue et validée
à mobiliser et à combiner des ressources
(connaissances, savoir-faire, comportements)
pour répondre de façon pertinente
à des situations de travail normales ou dégradées »*

Le nouveau référentiel de diplôme

Le référentiel professionnel

Il comprend :

- la description du contexte.....
- une fiche descriptive d'activités

Son écriture est simplifiée:

elle se limite à la description des activités sans indication sur la façon de s'y prendre et les ressources mobilisées

Exemple de FDA avant rénovation

« il organise le travail dans le cadre d'une activité ou d'un chantier, et effectue les différentes tâches, dans les conditions de sécurité et d'efficacité optimales et dans le respect de la réglementation sur la protection de l'environnement... »

Le référentiel professionnel

La FDA

Exemples de FDA après rénovation

« Il organise le travail

- *Il évalue et mesure les temps de travaux*
- *Il établit les plannings*
- *Il répartit les tâches et les responsabilités*
- *Il prépare et organise les chantiers*
- ... »

Le référentiel de compétences

C'est « l'innovation » de la rénovation

Il vise à fournir des références sur les ressources mobilisées en situation professionnelle qui permettent de réaliser les activités avec compétence

Le référentiel de compétences

- Il identifie tous les champs de compétences repérés par l'analyse du travail
- Il est constitué de fiches constituant un inventaire non exhaustif des situations professionnelles identifiées et des ressources mobilisées,
- Il décrit les conditions d'exercice du métier et les ressources mobilisées

Le référentiel de compétences

Sa forme:

Il est constitué d'un ensemble de fiches

Chaque fiche correspondant à un champ de compétences et comportant différentes rubriques

Le référentiel de compétences: ex. de fiche

Champ de compétences XX	
Principales situations professionnelles	➤ Liste non exhaustive
But :	
Responsabilité / autonomie :	
Environnement de travail :	
Indicateurs de réussite :	
Savoir-faire	Principaux savoirs de référence
Savoir-faire consolidés par l'expérience	Comportements professionnels

Le référentiel de compétences

Son élaboration:

→ Identification des situations professionnelles significatives à partir d'un questionnement du type :

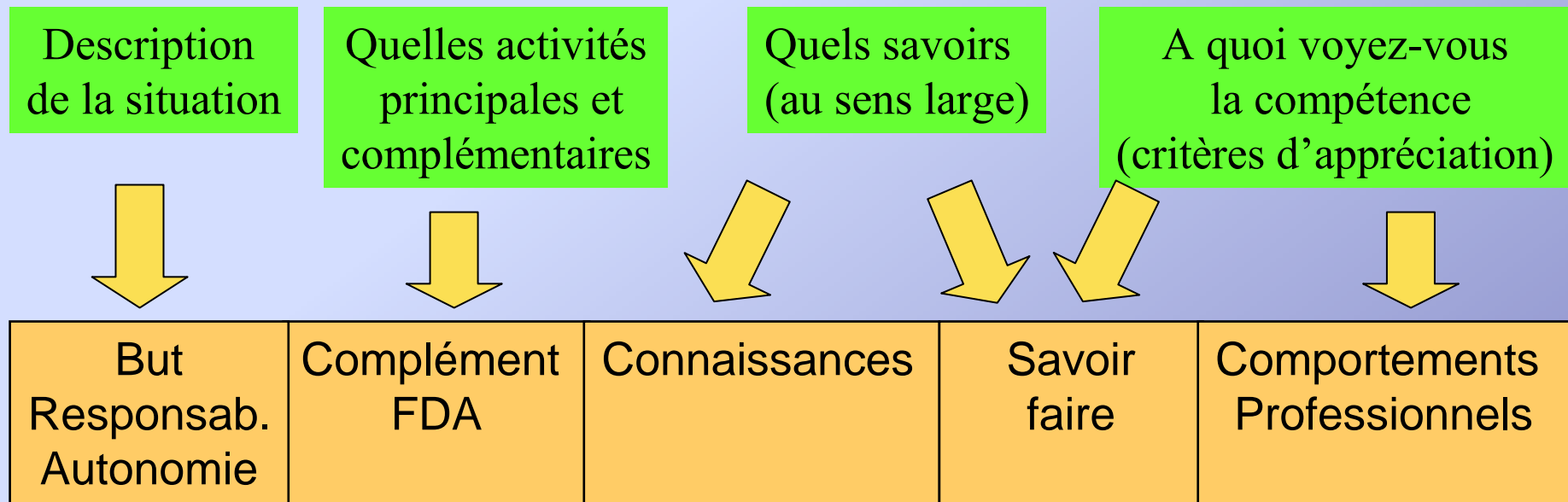
« Dans quelle(s) situation(s) mettriez-vous un futur responsable pour voir s'il est compétent? »

Il permet de déterminer les quelques situations de travail où les compétences du titulaire de l'emploi sont le plus mobilisées

Le référentiel de compétences

→ Pour chaque situation professionnelle significative
Identifiée : recueil des éléments descripteurs

Auprès de responsables d'exploitation agricole



Le référentiel d'évaluation

Sa structure s'inscrit dans un cadre normé
(nombre et type d'UC)

Ses contenus sont élaborés à partir :

- de l'analyse pédagogique du référentiel de compétences et de la FDA
- de la prise en compte de visées éducatives

Le référentiel d'évaluation

Nouveautés:

Structuration :

- plus de domaines disciplinaires, mais des UC en partie issues du référentiel de compétences et fondées sur les situations significatives
- trois catégories d'UC
 - UCG « générales »
 - UCP « professionnelles »
 - UCT « techniques »
- nouvelles rubriques dans les UC

Introduction d'objectifs de régulation
dans **les UCT « techniques »**

Le référentiel d'évaluation

OI de rang 1 :

On utilise un verbe d'action,

Ex : Mettre en œuvre la politique commerciale de l'EA...

Objectif à évaluer	Points sur lesquels peut porter l'évaluation	Attendus
<p>Objectifs de raisonnement, réalisation ou de mobilisation de connaissances</p> <p>On utilise un verbe d'action</p> <p><i>Ex : conduire une négociation commerciale</i></p> <p>Le verbe doit permettre de situer le niveau de l'évaluation</p>	<p>Liste des points sur lesquels peut porter l'évaluation.</p> <p>Ces « points » sont, selon le type d'UC ou d'objectif, les actions ou les notions qui sont abordées pour permettre l'atteinte de l'objectif.</p>	<p>Indications concernant la ou les performances attendues</p>

En résumé

Ce qui ne change pas

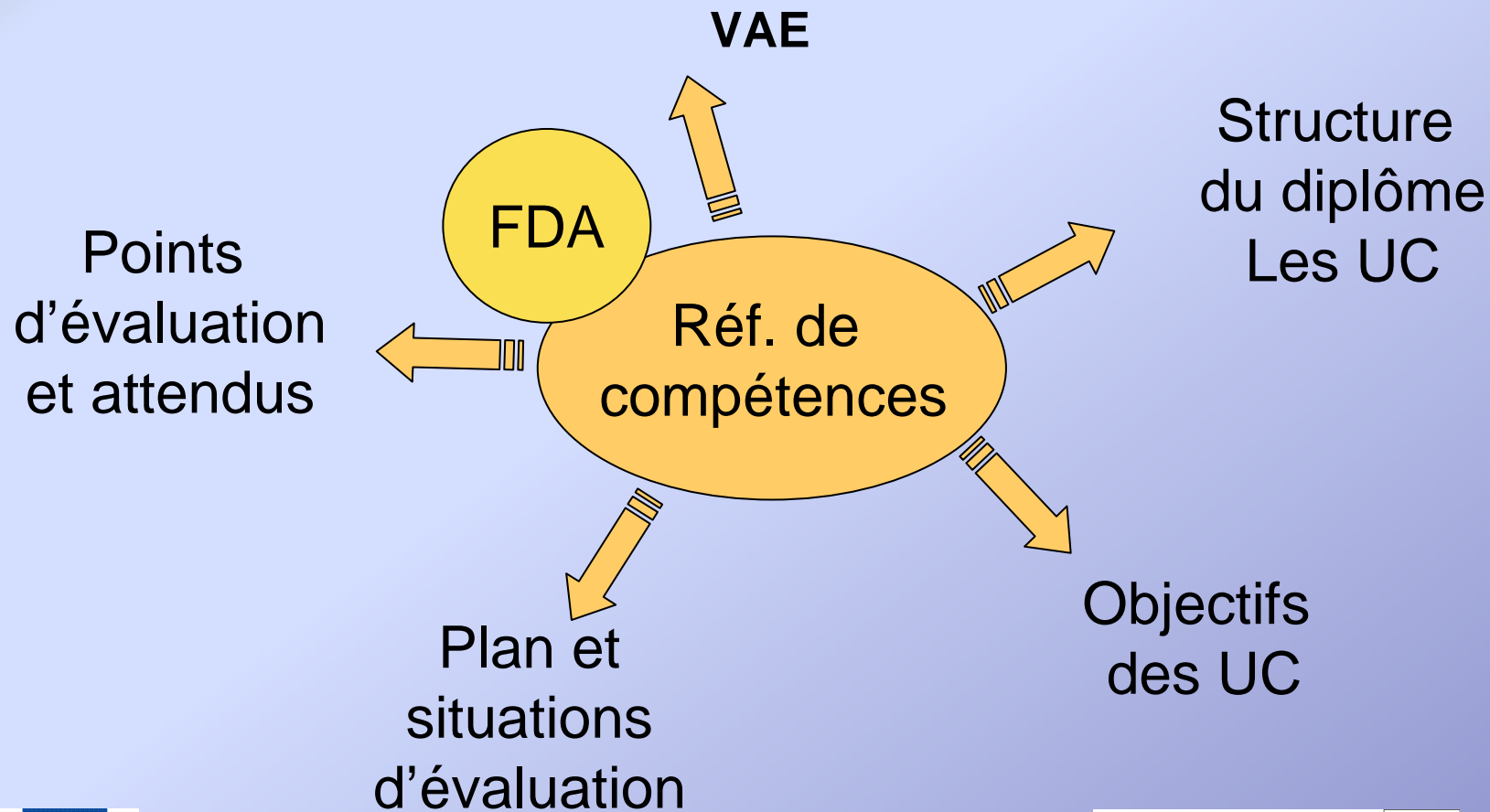
- **Les règles de l'habilitation**
- **Les principes des UC**
(Objectifs d'évaluation, indépendance, validité de 5 ans ...)
- **La présence d'un référentiel professionnel**
 - décrivant les emplois et le métier
 - présentant une FDA
- **La présence d'un référentiel d'évaluation en UC**

Ce qui change

- **L'introduction d'un référentiel de compétences**
- **Une structuration différente du référentiel d'évaluation**
- **Méthode d'adaptation des référentiels et d'écriture des UCARE**
- **Un référentiel qui tient compte de la réalité professionnelle et qui suppose un renforcement du lien avec le milieu professionnel**

Conclusion

Le référentiel de Compétences est au centre de la rénovation



Cadre réglementaire

Références :

-Note de service DGER/POFE/N2005/2090 du 01 décembre 2005
Objet : • Habilitation des établissements à la mise en oeuvre des UCC et CCF

-Note de service DGER/POFE/N2001-2118 du 04 décembre 2001
Objet : Instructions générales relatives à l'organisation des examens de l'enseignement agricole conduisant à des diplômes délivrés par unités capitalisables (CAPA, BEPA, BPA, BP, BTSA).

-Note de service DGER/SDPOFE/N2007-2055 du 25 avril 2007
Objet : Modalités de la mise en place, de l'organisation pédagogique et de l'évaluation du BPA.

- Note de service DGER/SDPOFE/N2008-2011 du 29 janvier 2008
«Mise en place du brevet professionnel responsable d'exploitation agricole BPREA rénové »