

Éléments de méthode pour la mise en œuvre du BPREA rénové : démarche d'adaptation au contexte du territoire

Document de travail

Ce document est destiné en particulier aux équipes qui vont aborder sans tarder la mise en place de ce nouveau diplôme. Il n'aborde pas l'ensemble des questions soulevées par la rénovation du BP REA et sera complété d'autres documents méthodologiques qui seront mis en ligne sur le site chlorofil.fr

Certaines informations contenues dans les différents documents constitutifs ont un caractère provisoire et ces documents sont encore susceptibles d'évoluer.

Chaque référentiel du diplôme du BPREA comporte également des éléments explicatifs utiles à la mise en œuvre de la formation (documents téléchargeables sur le site chlorofil.fr)

INTRODUCTION

La rénovation des diplômes en UC, initiée avec les BPA et poursuivie avec le BP REA, a répondu aux objectifs suivants :

- rapprocher architecture et contenus du diplôme de la réalité des emplois ou des métiers dans les secteurs professionnels concernés par la rénovation
- refléter la réalité du travail et la prendre en compte dans la formation et l'évaluation
- faciliter l'obtention des diplômes par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE), instaurée par la loi de modernisation sociale de 2002.

Le BPREA est un Brevet Professionnel dans l'option Responsable d'Exploitation Agricole. Il ne comporte pas de spécialité. Il vise, comme le BPREA « 1990 », le métier de responsable d'exploitation agricole qui peut être exercé sous deux statuts : chef d'entreprise ou salarié (chef d'équipe, responsable d'atelier...).

La rénovation du BPA a eu comme objectif de faire évoluer le diplôme existant vers une réponse aux besoins de qualification de niveau V pour des emplois d'ouvriers qualifiés, l'installation agricole n'étant plus une cible pour ce diplôme.

Comme dans tous les diplômes du MAP, la rénovation a également respecté une double finalité de professionnalisation et d'éducation. Le diplôme a été rénové selon la modalité des unités capitalisables, dont les principes et les atouts principaux ont été conservés, notamment les possibilités d'adaptation locales.

Pour répondre à ces objectifs, le référentiel du diplôme rénové comporte désormais 3 parties :

- **un référentiel professionnel (RP)** qui présente le contexte et les évolutions du secteur, décrit le métier ou les emplois auxquels prépare le diplôme et la liste des activités correspondantes, regroupées par fonctions, c'est-à-dire en un ensemble d'activités participant à une même finalité de travail.
- **un référentiel de compétences (RC)**, propre à donner des éléments d'information sur les ressources (éléments de l'environnement de travail, savoirs, savoir-faire...) qui sont mobilisées par un responsable d'exploitation agricole expérimenté pour réaliser avec compétence son travail.
- **un référentiel d'évaluation (RE)** en unités capitalisables comportant un certain nombre de prescriptions pour l'évaluation, particulièrement pour les UC qui seront évaluées en situation professionnelle.

Pour compléter cette présentation très rapide, vous trouverez des éléments explicatifs dans les parties introductives des référentiels téléchargeables sur le site chlorofil¹.

¹ <http://www.chlorofil.fr/certifications/textes-officiels/referentiels-fiches-rncp-et-grilles-horaires/bp.html>

DEMARCHE D'ADAPTATION

AU CONTEXTE DU TERRITOIRE

Comme dans tous les diplômes en UC, l'adaptation des référentiels et la création d'UCARE est une étape importante du travail de l'équipe de formateurs.

Les référentiels doivent être si besoin contextualisés aux particularités territoriales de l'emploi du bassin de recrutement de l'établissement ou aux caractéristiques de l'agriculture locale.

La démarche d'adaptation au contexte du territoire présente les principales étapes pour l'adaptation du référentiel national et la création d'UCARE et comporte des exemples de fiches-outils utilisées pour réaliser ces adaptations, la définition des rubriques des fiches du référentiel de compétences et du référentiel d'évaluation, des éléments sur la conduite d'entretiens et des exemples d'UCARE.

Sommaire

1. Les adaptations à réaliser	p 4
1.1. L'adaptation des référentiels	p 4
1.2. Les étapes du travail d'adaptation et de création d'une UCARE	p 5
2. Les outils utilisés pour l'adaptation du référentiel au territoire	p 8
2.1. Référentiel professionnel : présentation de la fiche descriptive d'activités (FDA)	p 8
2.2. Référentiel de compétences : définition des rubriques d'une fiche de descripteurs de compétences	p 8
2.3. Référentiel d'évaluation : présentation des principales rubriques	p 11
2.4. Conduite des entretiens	p 13
3. Exemple de création d'une UCARE dans le cas du BPREA	p 17
4. Deux exemples de création d'UCARE dans le cas du BPA	p 25
4.1. Création d'une UCARE Vente directe en BPA Travaux de la vigne et du vin	p 25
4.2. Exemple de création d'une UCARE « Transformation fromagère » en BPA Travaux des productions animales	p 31
Annexe : Liste des textes réglementaires concernant les diplômes rénovés en UC	p 38

1. Les adaptations à réaliser

11. L'adaptation des référentiels

• Adaptation de la FDA

La FDA liste les fonctions et activités exercées par un responsable d'exploitation agricole placé dans différentes situations professionnelles.

Elle peut être si besoin adaptée à des particularités d'exercice du métier. Cette adaptation pourra être réalisée à partir :

- de données sur le secteur, fournies par les observatoires régionaux des emplois ou des métiers, les AREFA ou ADEFA, AGRESTE, les chambres d'agriculture, etc.
- d'une réunion d'un groupe de professionnels (cf. plus loin). Son objectif est de mettre en évidence les activités spécifiques au contexte et à l'environnement du centre (exploitations/entreprises et caractéristiques des emplois).

L'adaptation portera alors sur :

- **d'éventuels compléments ou amendements de la FDA** (cf. annexe 3).

Compte tenu du caractère exhaustif et générique de la liste des activités recensées, ce travail d'adaptation de la FDA sera réalisé si nécessaire et limité aux éléments jugés vraiment indispensables pour prendre en compte des caractéristiques particulières d'exercice du métier.

- **la mise en évidence de situations professionnelles ou de situations d'emploi qui vont servir de support à la création d'UCARE.** (Rappel : ces UCARE peuvent correspondre à un approfondissement d'activités décrites dans la FDA nationale ou à des activités nouvelles).

Remarque : le déroulement de cette étape est similaire à celui mis en œuvre dans n'importe quel diplôme en unités capitalisables.

• Adaptation du référentiel de compétences

L'adaptation du référentiel de compétences porte sur l'ajout au référentiel national d'une fiche de descripteurs de compétences à créer pour chacune des UCARE qui sont proposées par le centre.

Les éléments nécessaires à l'élaboration de ces fiches sont recueillis notamment à l'occasion d'entretiens avec des professionnels (cf. plus loin).

Dans le cas d'une UCARE, la fiche de descripteurs de compétences présente un ensemble cohérent de descripteurs, c'est-à-dire d'éléments relatifs à une situation de travail ou une situation professionnelle dont la maîtrise révèle l'expression des compétences du responsable d'exploitation agricole en exercice. Ces éléments ne sont pas tous obligatoirement spécifiques à l'UCARE à créer. Ainsi, il est possible de retrouver dans la fiche de descripteurs relatifs à l'UCARE des descripteurs déjà répertoriés dans les fiches de champs de compétences communes et les fiches de champs de compétences spécifiques du référentiel national².

Remarque : les fiches du référentiel de compétences écrites au niveau national ont été établies à partir de l'analyse d'un nombre important de systèmes de production. Cependant, il est possible que certaines configurations particulières mobilisent des savoirs, savoir-faire ou s'effectuent dans un environnement de travail qui n'a pas été envisagé dans la liste des descripteurs alors qu'elles paraissent particulièrement importantes au vu du contexte territorial. Dans ce cas, vous pouvez

² Cf. référentiel du diplôme qui comporte les 8 fiches du référentiel de compétences et la NS DGER N2008-2011 du 29 janvier 2008 qui comprend en annexe les fiches de compétences spécifiques du BPREA relatives à un ensemble d'ateliers définis dans une liste nationale.

modifier le référentiel de compétences en conséquence et vous en tiendrez compte dans la formation et l'évaluation correspondante. Cette possibilité doit cependant être limitée aux éléments jugés indispensables et être étayée par des entretiens avec responsables d'exploitation agricole, comme dans le cas des UCARE.

- **Adaptation du référentiel d'évaluation et choix des UCT**

Le centre choisit dans la liste nationale du référentiel d'évaluation, les UCT pour lesquelles il demande l'habilitation.

Le choix des UCT à proposer à l'habilitation n'est pas limitatif et devra être justifié dans le dossier d'habilitation. Il sera fonction des systèmes de production rencontrés dans la région, du territoire de recrutement du centre, le tout dans les limites de la capacité du centre à les mettre en œuvre.

12. Les étapes du travail d'adaptation et de création d'une UCARE

Les éléments qui suivent sont donnés à titre de guide et ne constituent pas une procédure obligatoire. La démarche qui suit s'applique au BPREA. Elle s'inspire fortement de celle qui a été développée pour la mise en œuvre du BPA³ et pourra être adaptée dans le cas des diplômes rénovés à venir.

- **Réunion de professionnels** : par exemple 2 ou 3 responsables d'exploitation agricole qui pourront par ailleurs être sollicités pour devenir ensuite membres du jury. Cette réunion a pour objectif :

- de faire le point sur le référentiel professionnel et en particulier la FDA par rapport au contexte du territoire,
- d'étudier avec eux des propositions de thèmes d'UCARE qui peuvent porter soit sur un approfondissement de fonctions et activités existant dans la FDA nationale, soit sur des fonctions et activités complémentaires,
- de déterminer les caractéristiques et le nombre d'entreprises chez lesquelles des entretiens complémentaires devront être conduits (activités cibles correspondant aux thèmes des UCARE).

- **Entretiens avec des professionnels responsables d'exploitation agricole**

Les entretiens permettent en particulier de recueillir les matériaux qui vont servir à élaborer les fiches du RC et les référentiels d'évaluation des UCARE. Ils servent également si besoin à compléter les référentiels d'évaluation des UC nationales. Le choix des entreprises dans lesquelles ils sont conduits est donc essentiel, de même que la collaboration des personnes interviewées qui doivent être bien informées sur les objectifs de ces entretiens.

Ces entretiens ont pour but :

- 1) de vérifier les hypothèses de thèmes d'UCARE
- 2) d'établir la liste des activités et d'identifier les descripteurs de compétence liés à l'UCARE
- 3) de repérer les situations professionnelles qui pourront permettre de construire la situation d'évaluation.

³ Cf. « Eléments de méthode pour la mise en œuvre du BPA rénové – document de travail version 3 « téléchargeable en ligne <http://www.bpa.chlorofil.fr/>

- **Déroulement des entretiens**

Les entretiens concernent les responsables d'exploitation agricole. Ils sont ciblés sur les situations professionnelles dont on a déterminé auparavant qu'elles faisaient l'objet de l'UCARE.

Il est nécessaire d'effectuer au moins deux entretiens de responsables d'exploitation agricole : après avoir exposé le but de ce recueil d'informations, l'entretien est conduit en posant en préambule au responsable la question suivante (ou une question équivalente) :

« Dans quelles situations placeriez-vous un futur responsable pour voir s'il est compétent ? »

L'idée-force qui sous-tend cette question est que une personne qui maîtrise ces situations possède les compétences nécessaires à la transposition dans n'importe quelle autre situation. C'est le sens même de la notion de situation « significative ».

Conseil : les réponses à cette question doivent permettre de repérer de 2 à 4 situations maximum en les classant par ordre d'importance.

Dans chacune des situations identifiées, classées par ordre d'importance (du point de vue du responsable d'exploitation agricole), on recueille :

- une description synthétique de la situation,
- la liste (déroulement chronologique) et la description détaillée des activités,
- la liste des connaissances qui selon le responsable sont nécessaires à la réalisation des activités,
- la liste la plus exhaustive possible des éléments que le responsable repère pour « juger » de sa compétence (ces éléments peuvent être d'ordre technique, de l'ordre de l'attitude, du comportement, des savoir-faire...)

Ces données sont reportées dans un tableau dont un exemple est présenté (cf. plus loin, un tableau par situation professionnelle analysée avec l'agriculteur).

Au cours de l'entretien, il faut en outre amener la personne interrogée à distinguer les éléments qui lui paraissent ne pouvoir être acquis qu'après une expérience significative de travail, avec des questions comme : *« parmi tous les éléments propres à permettre l'accomplissement d'une activité avec compétence, quels sont ceux qui vous paraissent demander de l'expérience pour être parfaitement acquis ou maîtrisés ? »*. Ces précisions permettront de distinguer les savoir-faire consolidés par l'expérience dans la fiche du référentiel de compétences et, par la suite, de préciser les points sur lesquels peut porter l'évaluation et les attendus du RE de l'UCARE.

- **Synthèse des données recueillies :**

A l'issue des entretiens, le formateur reprend l'ensemble des éléments recueillis, les synthétise, les reformule et les harmonise, voire les complète, afin de réaliser la fiche de descripteurs de compétences du RC. Les définitions des différentes rubriques de cette fiche sont indiquées p 9. Cette étape doit s'effectuer dans une optique de généralisation à partir des cas particuliers qui ont servi de support aux entretiens.

Remarque : ces données vont en particulier servir pour l'élaboration du référentiel d'évaluation de l'UCARE (définition des objectifs de raisonnement, de réalisation et si besoin de régulation, des points sur lesquels porte l'évaluation et des attendus).

- **Retour – régulation**

Une fois que la fiche de RC d'une UCARE a été réalisée, il est important de vérifier auprès des personnes enquêtées la qualité des informations qui y sont consignées, par exemple au cours d'une réunion. Cette réunion peut permettre en outre aux participants de confronter leurs points de vue et, éventuellement d'apporter des modifications ou des compléments à la fiche.

- **Conséquences de l'adaptation sur le référentiel d'évaluation**

Les compléments apportés dans la (les) nouvelle(s) fiche(s) du référentiel de compétences servent de support au travail à réaliser sur le référentiel d'évaluation : écriture du référentiel d'évaluation de l'UCARE, conformément au modèle présent dans le référentiel national.

En résumé, adapter le référentiel du BPREA, c'est :

1. une réflexion sur l'adaptation locale des référentiels et le choix des thèmes des UCARE qui peuvent être proposées par le centre de formation, menée avec des professionnels du secteur...

2. Pour une UCARE donnée,

- des enquêtes-entretiens avec des responsables d'exploitation agricole
- une fiche nouvelle à créer dans le référentiel de compétences, à partir de l'analyse des données recueillies
- la rédaction de l'UCARE (objectifs, points sur lesquels peut porter l'évaluation et attendus) à partir des investigations et sur la base de la fiche du RC correspondante, de la synthèse des entretiens et des éventuels compléments apportés au RC national.

2. Les outils utilisés pour l'adaptation du référentiel au territoire

2.1. Référentiel professionnel : présentation de la fiche descriptive d'activités (FDA)

La FDA présente la liste des activités exercées par les professionnels qui occupent les emplois visés par le diplôme.

Le référentiel national liste l'ensemble des activités repérées dans toutes les situations rencontrées. Il peut si besoin être adapté aux particularités locales, sur la base desquelles seront proposées les UCARE.

La liste de la fiche descriptive d'activités⁴ est déclinée en :

➤ **Fonction XXX :**

Une fonction regroupe plusieurs activités, en fonction de la finalité de celles-ci.

Exemples de fonctions :

B - il communique ...

D - il assure la gestion économique et financière de l'entreprise

F- il met en œuvre, individuellement ou collectivement, la conduite technico-économique d'un ou plusieurs ateliers de production animale ou végétale

...

➤ **Activités**

Chaque fonction est décrite en un ensemble d'activités réalisées par le professionnel dans le cadre de son travail.

- il fait : *activité réalisée par une grande majorité de responsables d'exploitation agricole*

Ex : il définit des orientations
il raisonne les investissements
il organise le travail

- il peut faire ... : *activité réalisée dans certains contextes*

Ex : il peut mettre en œuvre des actions de communication
il peut être amené à tester ou expérimenter de nouvelles pratiques

2.2. Référentiel de compétences : définition des rubriques d'une fiche de descripteurs de compétences

Les définitions suivantes sont celles des rubriques d'une fiche de descripteurs de compétences. Ces définitions sont les mêmes, qu'il s'agisse d'un champ de compétences correspondant à une UCARE ou à ceux définis dans le référentiel national.

Les fiches de compétences du référentiel national portent sur :

- des champs de compétences « communes », transversales à toutes les activités, quel que soit le système d'exploitation

- des champs de compétences « spécifiques », liées à la conduite d'une activité de production, de transformation ou de services. Ces fiches sont déclinées de façon générique dans le référentiel

⁴ La présentation de la FDA peut varier légèrement d'un diplôme rénové à l'autre.

national, et complétées par des fiches déclinées au niveau national pour un ensemble d'ateliers (en annexe de la NS DGER N2008-2011 du 29 janvier 2008).

Chaque fiche permet de décrire les ressources mobilisées par un professionnel expérimenté quand il maîtrise les situations professionnelles correspondant à un ensemble d'activités visant un but commun (correspondant à un domaine d'activité ou correspondant à un ensemble d'activités ayant la même finalité).

Fiche relative à [un champ de compétences donné]	
<p>Titre : un champ de compétences pour lequel l'ensemble des compétences décrites s'organise autour d'un but commun...</p> <p><i>Ex. : Intégration dans les réseaux professionnels et territoriaux, Organisation du travail et management, Commercialisation des produits de l'EA</i></p>	
Principales situations professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Principales situations professionnelles rencontrées dans le domaine d'activité concerné (identifiées lors des enquêtes) ➤ ... Liste non exhaustive, qui peut être complétée localement
<p>But : Description synthétique de la finalité autour de laquelle le professionnel organise son action et qui donne du sens à son travail. <i>(on utilise une phrase débutant par un verbe actif)</i></p>	
<p>Responsabilité / autonomie : Description en quelques lignes du niveau de responsabilité du professionnel (nature et la responsabilité et envers qui) Degré d'autonomie : latitude du professionnel pour décider et agir sur son travail et sur les activités de l'entreprise</p>	
<p>Environnement de travail : Description des principaux éléments du contexte dans lequel se déroulent les activités, pouvant avoir des conséquences sur l'organisation et le fonctionnement du travail, sur les conditions de travail.</p>	
<p>Indicateurs de réussite : Éléments principaux permettant de considérer que le résultat du travail est conforme aux attentes (donc réalisé avec compétence). Les indicateurs doivent permettre de situer la performance du professionnel, on ne prendra pas en compte les indicateurs soumis à beaucoup d'autres facteurs ou à trop long terme.</p>	
Savoir-faire ⁵	Principaux savoirs de référence
<p>Ensemble des savoir-faire techniques et pratiques mis en œuvre dans le travail et indispensable à la maîtrise des situations professionnelles (liste non exhaustive).</p> <p><i>Leur description est faite à l'aide d'un verbe actif à l'infinitif.</i></p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> - s'informer sur les marchés - réaliser l'entretien des matériels, équipements bâtiments - enregistrer les données liées à la conduite de la production - réaliser les opérations culturelles 	<p>Connaissances, savoirs et méthodes de base mobilisés dans les situations professionnelles (liste non exhaustive).</p> <p><i>Ils sont décrits à l'aide d'un substantif.</i></p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> - techniques de recherche de clientèle - éléments d'organisation du travail et de gestion des ressources humaines - principes du rationnement - législation appliquée aux sports équestres - impact des pratiques culturelles sur l'environnement

⁵ Les intitulés des rubriques du RC peuvent varier légèrement d'un diplôme à l'autre.

<ul style="list-style-type: none"> - raisonner le stockage et l'élimination des déchets - mettre en place un suivi de trésorerie... 	<p>et la qualité des produits...</p>
<p>Savoir-faire consolidés par l'expérience</p>	<p>Comportements professionnels</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.</p> <p><i>Leur description est faite à l'aide d'un verbe actif à l'infinitif.</i></p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> - s'impliquer dans les organisations collectives de travail - évaluer les marges de fabrication en fonction des circuits de distribution - anticiper les évolutions de l'atelier à court et moyen terme - rechercher la cohérence entre qualité, volume produit et demande des acheteurs 	<p>Ensemble d'attitudes, de savoir-être qui interviennent dans la maîtrise des situations professionnelles et participent de la compétence globale. Seuls les éléments essentiels à cette maîtrise sont indiqués dans cette rubrique.</p> <p><i>Un comportement est décrit par un verbe à l'infinitif, verbe d'état ou exprimant une opération intellectuelle afin de ne pas être confondu avec un savoir-faire.</i></p> <p>Attention : il convient d'éviter la mention de qualités personnelles, de jugements de valeur</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> - veiller à la sécurité des personnes et des matériels... - être attentif aux souhaits des clients - adopter en permanence les gestes et postures professionnels adaptés aux efforts à fournir - avoir le souci permanent de l'actualisation de ses connaissances

2.3. Référentiel d'évaluation : présentation des principales rubriques

Les définitions ci-dessous concernent aussi bien les UC du référentiel national que les UCARE.

UC : [INTITULE]

Chaque UC est définie par un objectif terminal. Le verbe utilisé permet de situer globalement la nature de la performance attendue pour valider l'UC et définit sur quoi porte cette évaluation. Les objectifs intermédiaires permettent de préciser l'objectif terminal.

Exemples de formulation :

- OT : Gérer...
- OT : Conduire...
- OT : Commercialiser...

Prescriptions (variables selon le type d'UC)

La rubrique « prescriptions » qui figure dans chaque UC s'ajoute aux règles générales concernant l'évaluation qui sont décrites dans les notes de service. Elle permet de pointer certaines caractéristiques, en général liées à la nature de l'UC (UCP, UCT, UCARE...) ou encore au thème traité (cf. exemple).

Ex. :

- **cas d'une UCP** : l'évaluation de cette UC s'effectuera à partir d'une démarche concrète d'étude d'un territoire. Elle aura comme support un territoire
- **cas d'une UCT** : l'UCT est construite pour un atelier de vinification associé à un atelier de production viticole. Elle pourra être adaptée à des ateliers de production de boissons fermentées comme le cidre associé à un atelier de production de pommes.

OI de rang 1 :

On utilise un verbe d'action

Ex : analyser l'organisation du travail dans une exploitation agricole, utiliser les technologies de l'information et de la communication, établir un diagnostic, présenter le fonctionnement...

Objectif à évaluer OI de rang 2	Points sur lesquels peut porter l'évaluation	Attendus
<p>Ces objectifs doivent obligatoirement être évalués. Ils ne font pas l'objet d'une déclinaison d'un rang supplémentaire.</p> <p>On utilise un verbe d'action</p> <p>Ex :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organiser le poste de travail - Caractériser les composantes du système de production - Identifier les acteurs du territoire - Raisonner le système fourrager - Réaliser les opérations de transformation, de conservation et de stockage <p>Le verbe doit permettre (le mieux possible !) de situer le niveau à atteindre mais l'évaluation est précisée par des critères figurant dans les grilles d'évaluation</p>	<p>Dans cette colonne figure la liste des points sur lesquels peut porter l'évaluation.</p> <p>Ces « points » sont, selon le type d'UC ou d'objectif, les actions, notions ou raisonnements qui peuvent être abordées pour permettre l'atteinte de l'objectif. La liste est établie au niveau national, c'est au formateur de déterminer, en fonction des caractéristiques locales, les points qu'il est nécessaire d'évaluer pour l'atteinte de l'objectif</p> <p>On utilise un substantif pour les désigner</p> <p>Ex liés à des actions :</p> <p>Préparation</p> <p>Organisation</p> <p>Réalisation</p> <p>Ex. liés à raisonnements :</p> <p>Notions de...</p> <p>Principes de...</p> <p>Principales fonctions de...</p> <p>Mise en relation de...</p> <p>Diagnostic de...</p>	<p>Cette colonne donne les indications concernant la ou les performances attendues pour vérifier l'atteinte de l'objectif (les critères et niveaux d'exigence doivent être précisés dans la grille d'évaluation)</p> <p>Il s'agit de l'action, de la performance qui est attendue de la personne évaluée pour l'atteinte de l'objectif, sa formulation permet de cadrer la nature et le niveau de la performance attendue. La nature de ces attendus est également liée à celle de l'UC ou de l'objectif.</p> <p>L'attendu permet également de préciser le contexte de l'évaluation par ex. :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ... dans le cas d'une exploitation de son territoire... - ...au moins sur deux espèces végétales... - ... pour une production donnée... <p>On utilise un substantif :</p> <p>ex :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Justification de.... - Utilisation de...dans le respect de. - Déroulement des opérations : chronologie, durée... - Présentation de... - Description de...

<p>OI X : Réagir à une situation professionnelle qui nécessite une régulation Le référentiel d'évaluation comporte également des objectifs dits de régulation. <i>En BP REA, on attend de la personne évaluée :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - qu'elle diagnostique la situation concernée - qu'elle propose une évolution appropriée - qu'elle en développe les différentes implications 	
Exemples de situations	Attendus
<p>Ex :</p> <p>Situation qui a des conséquences sur la conduite de l'atelier et qui nécessite un ajustement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - modification dans les moyens de production, l'organisation du travail, les modes de conduite et les itinéraires techniques - modification d'un aspect important de la conduite du troupeau - changement de mode de commercialisation - adhésion à un signe de qualité 	<p>Evaluation des conséquences sur la production et sur l'ensemble du système de production</p> <p>Proposition argumentée d'ajustement technique ou d'adaptation de la conduite de la production</p>

2.4. Conduite des entretiens

Les documents suivants concernent la conduite des entretiens sur les situations professionnelles, menés auprès des titulaires des emplois-cible du diplôme⁶.

241. L'entretien de type semi-directif – un outil pour l'analyse du travail

242. Exemple de fiche pouvant servir support aux entretiens avec des titulaires de l'emploi

2.4.1. L'entretien de type semi-directif : un outil pour l'analyse du travail

Préambule :

Pour analyser les situations de travail on dispose de deux catégories d'outils :

1. **Le travail documentaire** : bibliographie sur le sujet, données et analyses statistiques, analyses économiques, documents d'archives, iconographiques...
2. **Les investigations de terrain** : observation directe, participante, entretiens individuels ou collectifs, enquête par questionnaire, diagnostic de situation...

Le choix de tel ou tel outil dépend du type de questions que l'on se pose, du résultat que l'on vise, et des moyens dont on dispose.

Au risque d'être schématique, on peut dire également qu'il existe deux grands types d'approches selon le matériau sur lequel on travaille et selon les résultats attendus :

- celle qui relève d'une démarche plutôt quantitative, qui utilise des méthodes de type observation directe, mesures, classements, questionnaires...
- celle qui relève d'une démarche plutôt qualitative, où l'on admet que le sujet est souvent en interaction avec l'enquêteur et difficilement isolable : elle utilise des méthodes d'observation ou l'entretien.

En fait, dans la plupart des travaux en sciences sociales, on combine souvent les différents outils en jouant sur leur complémentarité : par exemple, le questionnaire, c'est du recueil de qualitatif standardisé.

2.4.1.1. L'entretien semi-directif

L'entretien semi-directif va en particulier nous permettre de comprendre le sens que les individus donnent à leurs actions, en l'occurrence à leur travail.

L'entretien comporte deux volets : L'information collectée

La relation (face-à-face)

➤ L'information collectée

Le discours produit par les personnes relève de leurs représentations : ce qu'ils disent de ce qu'ils sont et de ce qu'ils font. C'est cela qui nous renseigne sur la façon dont ils agissent et prennent des décisions.

On doit donc être entièrement mobilisé sur le respect de cette personne en train de produire son sens, et c'est ce matériau que constitue son discours qui va nous permettre de comprendre la réalité sociale, historique, professionnelle des personnes enquêtées.

➤ La relation

La personne qui mène l'entretien doit avoir une posture **d'écoute active**, afin d'aider la personne à produire son sens et de l'amener plus facilement à parler.

Cela signifie avant tout :

⁶ D'après Martine David, DRIF Poitou-Charentes, membre du groupe de rénovation du BPA

- **Se taire** pour écouter, ne pas avoir peur des blancs (d'une durée raisonnable) dans la conversation afin de permettre à la personne de réfléchir et de suivre le fil de ses idées.
- **Reformuler** les propos de la personne pour l'amener à donner des précisions, valider ou synthétiser ses propos.
- **Questionner** pour aller plus loin, pour viser le degré de précision que l'on attend.
- **Recadrer**, si besoin est, pour éviter de quitter le sujet, sans restreindre le champ de parole de la personne.
- **Relancer** pour permettre d'explicitier l'implicite.
- **Rester neutre**, ne pas donner son avis, ne pas abonder dans le sens de la personne, ni la juger, ne pas trahir sa pensée en parlant à sa place.
- Chercher à mettre la personne en confiance, à la détendre afin de faciliter sa parole. Se centrer sur son système de représentations, son système de valeurs. Bref, avoir une **attitude empathique**. Cela peut se traduire par des signes d'acquiescement, de compréhension, d'étonnement...

Plutôt que de chercher à conforter le mythe de la neutralité de l'enquêteur, il vaut mieux prendre conscience de l'inévitable interaction de l'enquêteur sur l'enquêté et se tenir dans une **stricte attitude de respect de la personne** tout en étant clair sur ce que l'on cherche.

L'entrée en relation a également toute son importance : le matériau à récolter commence aux premières difficultés rencontrées éventuellement dans la prise de contact initiale par téléphone. Les modalités de déroulement de l'entretien, les attitudes de la personne, sont également essentielles à prendre en compte pour objectiver la relation enquêteur-enquêté. Les premiers instants de la rencontre sont, à ce titre, stratégiques.

2.4.1.2. Le guide d'entretien

➤ La préparation du guide d'entretien

Avant de préparer un guide d'entretien... tout d'abord **se poser des questions** :

- que cherche-t-on ?
- que veut-on en faire ?
- à quelles questions cherche-t-on à répondre ?
- qui enquêter pour avoir les réponses à nos questions ?

➤ Le rôle du guide d'entretien

Le guide d'entretien se distingue du questionnaire écrit, par le fait que la majorité des questions sont ouvertes, ce qui laisse un plus grand espace d'expression à « l'interviewé ».

Un guide d'entretien ne doit donc pas être construit comme une série de questions formulées, il s'agit plutôt **d'une conversation maîtrisée**, allant plutôt du général au particulier, du factuel aux points de vue plus personnels.

Guider, c'est le meilleur compromis entre :

- laisser la personne aller là où elle veut aller
- et ce que je cherche à savoir : ce qu'il est, ce qu'il fait, ce qu'il dit de ce qu'il fait

➤ Le déroulement de l'entretien

Les premiers instants de l'entretien sont stratégiques : l'entrée en matière nécessite de commencer par une phrase bien mise au point, qui doit lever toute ambiguïté sur :

- qui est l'enquêteur et pour qui et dans quel but il travaille
- ce qu'il cherche à faire par l'intermédiaire de l'entretien
- ce qu'il va faire des paroles recueillies et quel mode de restitution il envisage.

L'amorce n'est jamais directement liée à ce qu'on cherche... on balaye large tout d'abord puis on creuse le sujet qui nous intéresse. Il ne s'agit pas de commencer directement, par exemple, avec la question : « *c'est quoi pour vous un [salarié d'élevage, ouvrier caviste, agriculteur, à adapter selon le cas], c'est quoi un bon professionnel* »...cette question est bien sûr centrale dans notre questionnement, mais elle ne sera amenée que progressivement à partir d'un approfondissement de ce qui a été dit avant.

Il faut « descendre » au niveau de l'individu et de ses pratiques. C'est en passant par des questions sur les pratiques, sur son travail, sur le concret de son quotidien, qui impliquent moins personnellement, qu'il faut enclencher le questionnement, par exemple :

- quand vous êtes dans cette situation, vous faites quoi ?
- avec qui parlez-vous, dans quels lieux, avec quelle fréquence ?
- quand vous êtes en difficulté, comment faites-vous ?
- qu'est-ce qui vous pose des difficultés, problèmes?
- quelles sont vos préoccupations, avec qui en parlez-vous ?

Ensuite, seulement, peuvent venir des questions plus impliquantes sur son parcours, son âge... et à la fin seulement, la question « c'est quoi un [salarié d'élevage, ouvrier caviste, agriculteur, à adapter selon le cas], c'est quoi le métier ? » peut être posée.

Dans la mesure où l'on doit essayer d'instaurer un climat de confiance et détendu, il faut proscrire tout questionnement de type bureaucratique, proche de l'interrogatoire. Préférer plusieurs questions indirectes à une seule trop directe et brutale, qui ferait appel à des catégories mentales et qui aboutirait à une réponse stéréotypée.

C'est la diversité des réponses que l'on recherche, en se centrant sur la singularité des personnes.

➤ **Enregistrement de l'entretien**

Il est beaucoup plus facile d'exploiter un entretien qui a été enregistré sur bande magnétique, mais pour cela il faut :

- Demander à la personne interviewée l'autorisation d'enregistrer l'entretien.
- Garantir la confidentialité de l'entretien. L'utilisation de la bande sonore sera strictement personnelle et cette dernière sera détruite après son exploitation.
- Eviter de placer le magnétophone de manière trop visible de façon à ne pas gêner la personne interviewée.

➤ **Dépouillement de l'enregistrement**

Bien entendu, les informations recueillies au cours de l'entretien doivent être retraitées pour pouvoir être exploitées. Pour ce faire, on peut utiliser une grille de dépouillement (par ex. en utilisant un tableur) qui permet de réaliser des tris automatiques. Pour ceux qui maîtrisent, ce peut être un intermédiaire utile pour remplir la fiche de saisie. C'est une proposition, mais ce n'est pas obligatoire.

N° magnéto	Idées exprimées	thème abordé : n° 1 à x de la fiche de saisie	autre(s) thème(s) n° 1 à x le cas échéant
	Idée n°1 :		
	Idée n°2 :		
	Idée n°3 :		

2.4.2. Exemple de fiche pouvant servir de support aux entretiens avec des titulaires de l'emploi

Les éléments recueillis lors de l'analyse d'une situation professionnelle (activité ciblée autour d'une thématique professionnelle) sont synthétisés dans le tableau suivant (entre parenthèses, les rubriques de la fiche du RC qui vont être alimentées grâce aux infos recueillies).

Thématique professionnelle : la manipulation et la contention des bovins

Description de la situation professionnelle Que doit-on globalement faire et pourquoi, quel est le contexte de réalisation, les particularités... <i>(buts, environnement de travail, responsabilité/autonomie)</i>	Situations professionnelles significatives Description synthétique <i>(principales situations professionnelles)</i>	Qu'avez-vous besoin de connaître pour mener à bien l'activité ? Liste des éléments, connaissances, savoirs de base, etc. considérés comme utiles ou nécessaires à la maîtrise de la situation et donc à la compétence <i>(savoir-faire, savoirs de référence)</i>	Qu'est-ce que vous visez comme résultat en faisant cela ? <i>(buts)</i>	Quelles précautions devez-vous prendre ? Quelles qualités faut-il pour réussir ? Quelles attitudes et comportements vous semblent déterminants pour réussir ? <i>(comportements professionnels, savoir-faire, savoir-faire consolidé par l'expérience)</i>	A quoi voyez-vous que votre travail est bien fait ? <i>(indicateurs de réussite)</i>

3. Exemple de création d'une UCARE dans le cas du BPREA

L'exemple qui suit concerne l'adaptation réalisée pour une **UCARE Manipulation et contention des bovins**.

Il est constitué :

- **D'une note de contexte** justifiant le choix du thème de l'UCARE et son contexte de mise en œuvre
- d'une **fiche de synthèse d'entretien d'un responsable d'exploitation agricole** dans le cas d'une situation professionnelle qui va faire l'objet de la création d'une UCARE
- de la **fiche de descripteurs de compétences relatifs à l'UCARE**
- du référentiel d'évaluation de l'UCARE :
OT : Mettre en œuvre en sécurité la circulation et la contention collective et individuelle de bovins

Proposition d'une UCARE : note de contexte

La rédaction de cette note a pour objectif de justifier le choix du thème de l'UCARE et son contexte de mise en œuvre.

L'exemple suivant est proposé par l'équipe pédagogique du CFPPA de Bressuire qui a déposé un dossier d'habilitation pour une formation BP REA justifiant la mise en œuvre des UCT suivantes :

- UCT A : Conduire un atelier de production d'animaux de boucherie**
(ici, dans un bassin de production où l'élevage bovin allaitant est dominant)
- UCT N : Conduire un atelier de transformation de produits carnés**

1 – Détermination des UCT proposées : productions, transformations et/ou services

Rappel : le choix des UCT qui peuvent être proposées par le centre de formation est lié à la prise en compte des productions du bassin de recrutement, qu'ils soient traditionnels et/ou en voie de développement et aux possibilités du centre d'assurer la formation correspondante. Le nombre d'UCT proposées pour l'habilitation n'est pas limité mais doit correspondre à ces possibilités de mise œuvre. Chaque candidat se voit prescrire 2 UCT différentes.

2 – Choix des thématiques d'UCARE

Le raisonnement de la détermination des UCARE est également basé sur l'analyse du contexte professionnel et territorial. Les deux types d'UCARE les plus courantes concernent un approfondissement et une diversification.

Dans l'exemple du CFPPA de Bressuire, il s'agit d'une UCARE d'approfondissement.

Cette unité est liée soit à une UCP, soit à une UCT, soit aux deux. Elle ne doit pas être redondante à l'unité à laquelle est liée. Elle approfondit un aspect qui, s'il était précisé dans l'unité principale, lui ferait perdre de la cohérence en rapport à l'objectif terminal et déséquilibrerait la structure de l'unité.

La thématique choisie doit faire l'objet d'une analyse de pertinence quant à son lien aux unités principales afin de décider ou non de son maintien en tant qu'UCARE d'approfondissement.

L'analyse s'effectue à partir de la fiche de descripteur de compétences du référentiel en mettant en évidence les liens avec le thème envisagé. L'importance du lien construit la décision de maintenir l'UCARE, ou dans l'autre cas de préciser les descripteurs de compétences du référentiel.

La même démarche doit être réalisée pour l'écriture de l'UCARE, analyse de la redondance éventuelle avec le référentiel national et décision de créer ou non l'UCARE envisagée.

Les rencontres avec les professionnels du secteur ont permis de mettre en évidence des besoins concernant la thématique suivante :

« Organisation et manipulation d'un cheptel de bovins viande ou laitier qui prennent en compte : l'organisation du travail, la circulation des animaux, les différents stades physiologiques des animaux, l'isolation d'animaux à des fins de prophylaxie, l'alimentation, etc. le tout dans une approche responsable de la gestion des risques ».

La suite du travail a permis de vérifier si cette thématique est propre à servir de support à une UCARE et, dans un deuxième temps, d'élaborer le référentiel de cette UCARE.

3. Analyse de la pertinence de créer l'UCARE

Cette thématique est liée à deux fiches de descripteurs de compétences et deux unités capitalisables présentes dans le référentiel national.

Fiche : *Organisation du travail et management*

Fiche de la catégorie « production » : *Elevage allaitant : bovins, ovins, équins*⁷

UCP 3 : OT : Gérer le travail dans l'exploitation agricole

UCT B : OT : Conduire un atelier de production d'animaux de boucherie

Les fiches compétences et les UC nationales ont été analysées pour voir dans quelle mesure cette problématique de manipulation et de contention des bovins est bien prise en compte et, si oui, si elle l'est suffisamment pour répondre aux besoins spécifiques qui ont été identifiés avec les professionnels.

Dans ce cas, l'analyse a montré que si ces aspects sont bien pris en compte dans le référentiel national, leur importance relative ne paraît pas répondre suffisamment à la problématique locale. Accentuer leur importance dans l'UCT risquerait de se faire au détriment d'autres aspects également importants de la conduite de l'atelier de production de bovins.

La décision a donc été prise de lancer le travail d'ingénierie devant aboutir à la proposition d'UCARE sur ce thème.

4. Travail d'élaboration de l'UCARE

Conformément à la démarche préconisée, des entretiens avec des éleveurs de bovins sont donc réalisés, à partir desquels la (ou les) fiche de compétences a été élaborée, puis le référentiel d'évaluation.

⁷ Cf. NS DGER N2008-2011 du 29 janvier 2008 qui comprend en annexes l'ensemble des fiches de compétences du BP REA.

Exemple de CR d'entretien

Les éléments recueillis lors de l'analyse d'une situation professionnelle (activité ciblée autour d'une thématique professionnelle) sont synthétisés dans le tableau suivant (entre parenthèses, les rubriques de la fiche du RC qui vont être alimentées grâce aux infos recueillies).

Thématique professionnelle : la manipulation et la contention des bovins

Description de la situation professionnelle Que doit-on globalement faire et pourquoi, quel est le contexte de réalisation, les particularités... <i>(buts, environnement de travail, responsabilité/autonomie)</i>	Situations professionnelles significatives Description synthétique <i>(principales situations professionnelles)</i>	Qu'avez-vous besoin de connaître pour mener à bien l'activité ? Liste des éléments, connaissances, savoirs de base, etc. considérés comme utiles ou nécessaires à la maîtrise de la situation et donc à la compétence <i>(savoir-faire, savoirs de référence)</i>	Qu'est-ce que vous visez comme résultat en faisant cela ? <i>(buts)</i>	Quelles précautions devez-vous prendre ? Quelles qualités faut-il pour réussir ? Quelles attitudes et comportements vous semblent déterminants pour réussir ? <i>(comportements professionnels, savoir-faire, savoir-faire consolidé par l'expérience)</i>	A quoi voyez-vous que votre travail est bien fait ? <i>(indicateurs de réussite)</i>
Les éleveurs s'organisent pour travailler le plus souvent en autonomie. La gestion du temps est permanente : gagner autant en travaillant moins, prendre des congés et faire face aux problèmes de santé éventuels Les systèmes en place pratiquent le pâturage. Les prairies sont attenantes au corps d'exploitation, et quand elles ne le sont pas, ils utilisent une bétailière pour transporter leurs animaux La sécurité est un souci permanent à l'égard d'eux-mêmes, de ceux qui travaillent occasionnellement avec eux, et également du public	Circulation des bovins au quotidien sur l'exploitation Manipulation des bovins en lot Contention individuelle d'un bovin pour des soins particuliers	Le comportement des animaux Le positionnement et la solidité des clôtures ou barrières, la double clôture La présence de risques sur l'exploitation à l'égard du public extérieur à l'exploitation Savoir prendre un animal et le maîtriser Les systèmes de contention pour prendre des animaux au champ ou en stabulation Les systèmes d'organisation du troupeau pour passer le moins de temps possible à la manutention du troupeau L'aménagement possible des accès : clôture et viabilisation La connaissance des races, comportements différents L'utilisation d'une bétailière	Les animaux circulent sans difficulté dans l'espace de travail avec le moins d'interférence possible entre la circulation des matériels et des hommes Eviter tout danger à l'égard des personnes Pouvoir relever de l'information spécifique aux animaux	Demeurer calme face aux animaux Faire usage de patience, ne jamais courir derrière des animaux affolés Rester vigilant sur la fermeture des barrières, un contrôle spécifique peut s'imposer Toujours faire usage de prudence avec un animal, surtout avec les taureaux Gagner la confiance avec les animaux Savoir gérer les risques (document unique)	Les animaux ne sortent pas des enclos Le temps passé à la manipulation et la contention est réduit

Descripteurs de compétences de l'UCARE

Contention des bovins	
Principales situations professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Circulation des bovins, des matériels et des hommes ➤ Manipulation de lots de bovins ➤ Contention individuelle de bovins ➤ Sécurisation des intervenants et des personnes extérieures...
But : Simplifier le travail de manipulation des animaux afin de réduire les besoins de main d'œuvre tout en gérant les risques liés à la manipulation et la contention des bovins.	
Responsabilité / autonomie : Le REA organise son troupeau pour travailler le plus souvent seul. Il met en place une conduite de troupeau prenant en compte une organisation qui lui permet de déplacer des lots d'animaux, d'isoler des animaux, d'intervenir isolément sur un animal. Il prend en compte sa propre sécurité, celle de personnes travaillant sur le chantier et celle de personnes extérieures. Il réalise l'évaluation des risques professionnels liés à la manipulation et à la contention des animaux. Il est responsable de l'application de toutes les réglementations relatives aux déplacements, transport et manipulations d'animaux.	
Environnement de travail : Le REA organise la circulation des animaux dans les bâtiments d'élevage, dans les pâturages, sur les chemins privés et publics, sur les routes avec ou sans moyens de transport. Il organise la circulation du troupeau en prenant en compte son environnement : troupeaux voisins, présence de publics, voies publiques... Il organise la manipulation et la contention des animaux en respectant toutes les dispositions de sécurité maximale en particulier à l'égard des bovins mâles.	
Indicateurs de réussite : Efficacité de la contention, des manipulations Respect de l'intégrité des animaux Respect de la réglementation en vigueur Adéquation des temps de travaux consacrés au troupeau avec les autres activités de l'exploitation	
Savoir-faire	Principaux savoirs de référence
Analyser les risques professionnels liés à la manipulation et à la contention des animaux Organiser la circulation des bovins dans un espace Organiser le travail de manipulation et de contention des bovins Réaliser les opérations relatives à la manipulation des bovins : circulation, contention, embarquement Approcher un bovin en sécurité Introduire un bovin dans une cage de contention Isoler un bovin ou un lot de bovins dans un parc de contention Conduire les engins et utiliser les équipements en sécurité Relever l'information issue d'interventions réalisées Organiser une équipe de travail pour une manipulation d'animaux Appliquer les règles de sécurité et de prévention des risques professionnels Aménager les locaux et les aires de circulation Adapter les outils et matériels de contention au troupeau et aux locaux	Notions de base sur le comportement des bovins, individuel et troupeau et sur leur approche en sécurité Notion de bien-être animal Parcs de contention de bovins en stabulation et en pâturage Systèmes de clôture pour pâturage Techniques de contention individuelle des bovins avec ou sans équipements lourds Critères de choix et d'implantation du matériel de contention Réglementation sur le transport d'animaux vivants Règles de responsabilité civile du responsable pour des dommages causés par le troupeau à autrui Principes de circulation des animaux, des hommes, des produits et des matériels Prévention des risques professionnels, gestes et postures adaptées au travail à réaliser

Savoir-faire consolidés par l'expérience	Comportements professionnels
<p>Appréhender l'approche d'un troupeau en prenant en compte les comportements individuels</p> <p>Optimiser le système d'organisation du troupeau en place dans le but de simplifier le travail et de sécuriser les personnes</p>	<p>Etre en permanence attentif à la sécurité des personnes tant pour les personnes intervenant sur l'exploitation que pour les personnes extérieures</p> <p>Informé de façon permanente des dangers encourus par le public</p> <p>Communiquer avec le voisinage professionnel pour recueillir l'information nécessaire à la régulation du système de contention en place</p>

UCARE :

OT : Mettre en œuvre en sécurité la contention collective et individuelle de bovins

Prescriptions

L'UCARE comporte une situation d'évaluation qui va permettre la validation des objectifs en situation professionnelle.

Objectifs à évaluer	Points sur lesquels peut porter l'évaluation	Attendus
<p>OI 1 : Raisonnement la circulation des bovins et leur contention en sécurité dans l'espace de travail</p>	<p>Espace imparti aux bovins : bâtiments, pâturages, voies de circulation, viabilisation</p> <p>Caractéristiques des installations et équipements de contention des bovins (barrières, clôtures, parc de contention, quai d'embarquement...)</p> <p>Risques liés à la circulation et à la manipulation des bovins et mise en sécurité</p> <p>Eléments de sécurité dans l'approche du troupeau, relatifs aux animaux et aux personnes</p> <p>Notions de comportement animal</p> <p>Relation homme troupeau</p> <p>Techniques de manipulations individuelles et collectives</p> <p>Techniques et équipements de contention</p> <p>Réglementation encadrant l'activité</p>	<p>Pour un atelier de l'exploitation :</p> <p>Présentation de l'organisation de l'espace lié aux bovins : lieux, besoins de déplacement, temps de parcours, dispositifs de contention...</p> <p>Présentation du plan de circulation des bovins sur l'exploitation mettant en évidence la sécurité et les risques</p> <p>Justification du système en place et des choix effectués en comparant à d'autres systèmes : atouts, contraintes</p> <p>Evaluation quantitative et qualitative des besoins en main d'œuvre pour les déplacements du troupeau</p>
<p>OI 2 : Réaliser les opérations liées au déplacement d'un troupeau en sécurité</p>	<p>Organisation et réalisation du déplacement d'un troupeau en sécurité</p> <p>Travaux de nettoyage et de désinfection</p>	<p>Pour un chantier donné :</p> <p>Proposition et justification d'une organisation du travail</p> <p>Préparation du chantier</p> <p>Justification du choix des équipements</p> <p>Maîtrise des gestes techniques</p> <p>Application des règles sanitaires et de sécurité</p> <p>Respect du bien-être animal</p> <p>Préservation de l'intégrité physique (gestes et postures au travail)</p>
<p>OI 3 : Réaliser en sécurité la contention et la manipulation individuelle d'un bovin</p>	<p>Organisation du chantier</p> <p>Réalisation des opérations : manipulations et interventions individuelles et collectives sur le troupeau</p> <p>Travaux de nettoyage et de désinfection</p>	<p>Pour un chantier donné :</p> <p>Proposition et justification d'une organisation du travail</p> <p>Préparation du chantier</p> <p>Justification du choix des équipements</p> <p>Maîtrise des gestes techniques</p> <p>Application des règles sanitaires et de sécurité</p> <p>Respect du bien-être animal</p> <p>Préservation de l'intégrité physique (gestes et postures au travail)</p>

Dans une situation, définie par l'équipe pédagogique à partir des éléments ci dessous, on attend de la personne évaluée :

- *qu'elle diagnostique la situation concernée*
- *qu'elle propose une action appropriée*
- *qu'elle en développe les différentes implications*

	Descriptif de la situation	Attendus
OI 4 Réagir à une situation professionnelle qui nécessite une régulation	Incident pendant une opération de manipulation ou de contention d'un animal ou d'un groupe d'animaux	Analyse rapide de la situation et réalisation d'une action corrective Mise en sécurité immédiate des autres animaux et des personnes impliquées dans le chantier Proposition de solution à plus long terme si nécessaire (touchant à l'organisation, les matériels, la main d'œuvre...)

4. Deux exemples de création d'une UCARE dans le cas du BPA

41. Création d'une UCARE Vente directe en BPA Travaux de la vigne et du vin

L'exemple qui suit concerne l'adaptation réalisée pour une **UCARE Vente directe, proposée dans le cadre du BPA Travaux de la vigne et du vin**, diplôme de niveau 5. Dans ce cas, l'activité concernée est celle d'un salarié, mentionnée dans la FDA : « Il participe à la vente des produits ». Pour correspondre à un autre niveau de responsabilité, celui du chef d'entreprise ou du responsable d'exploitation, ce travail doit être complété pour mettre en évidence les aspects liés à la conduite de l'activité. Entretiens complémentaires et ajouts dans la fiche compétences et dans le référentiel en UC sont donc nécessaires pour prendre en compte ces aspects (objectifs, points et attendus devront sans doute être modifiés, au moins pour partie).

L'exemple est constitué :

- des fiches de synthèse d'entretiens employeurs et salariés dans le cas d'une situation professionnelle qui va faire l'objet de la création d'une UCARE
- de la FDA adaptée (Fiche Descriptive d'Activités)
- de la fiche de Descripteurs de compétences relatifs à l'UCARE
- du référentiel d'évaluation de l'UCARE, OT : réaliser la vente directe des produits de l'entreprise

Fiche synthèse entretien employeurs

Les éléments recueillis lors de l'analyse d'une situation professionnelle avec l'employeur sont synthétisés dans le tableau suivant (1 tableau par situation, 4 situations au maximum)

Situation professionnelle : vente au caveau.....

..... Priorité : 1

Description de la situation professionnelle Que doit-on globalement faire et pourquoi, quel est le contexte de réalisation, les particularités... (buts, environnement de travail, responsabilité/autonomie)*	Activités Description synthétique et chronologique des activités conduites	Activités complémentaires Liste des activités qui ne sont pas déterminantes mais qui peuvent jouer un rôle complémentaire dans la maîtrise de la situation professionnelle	Ressources de base mobilisées Liste des éléments, des connaissances, des savoirs de base, etc. considérés comme utiles ou nécessaires à la maîtrise de la situation et donc à la compétence (savoirs)	A quoi voit-on, que le salarié est compétent ? Eléments repérés comme révélateurs de la maîtrise de la situation professionnelle. (savoir-faire, comportements ou attitudes... et indicateurs de réussite)
Le but est de vendre du vin en communiquant une bonne image de l'exploitation. L'acte de vente se situera généralement au caveau de l'exploitation et l'ouvrier sera seul et responsable mais peut exceptionnellement se réaliser sur une manifestation extérieure (stand) en duo avec l'employeur	Prépare les produits et les matériels Prévoit les vins à la dégustation Vérifie la propreté des locaux, du matériel et des accessoires Organise le point de vente Accueille les clients seuls ou les groupes Fait déguster Propose l'achat Prépare la commande Délivre les documents obligatoires Réalise l'encaissement Tient à jour ses stocks et sa caisse	Dégustation commentée Participation autonome sur un stand	Bonne connaissance des produits et de leur élaboration (cépage, caractéristiques, vinifications, élevage ...) Connaissance de la région Connaissance des cahiers des charges appellation, agriculture raisonnée ... Connaissances hygiène, Réglementation commerciale liée à la distribution de vin Techniques de communication Techniques de vente	Politesse, respect des consignes et des clients Tenue vestimentaire, hygiène et attitude correctes Correspondance caisse et vente Propreté des locaux et du matériel

* entre parenthèses, les rubriques de la fiche du RC qui vont être alimentées grâce aux infos recueillies.

Fiche synthèse entretien salariés

Les éléments recueillis lors de l'analyse d'une situation professionnelle avec le salarié sont synthétisés dans le tableau suivant (1 tableau par situation, 4 maximum)

Situation professionnelle :

..... Priorité : 1

<p><i>Vous faites quoi exactement ?</i></p> <p>Liste et chronologie des activités</p>	<p>Seul ou avec qui ?</p> <p>(autonomie) *</p>	<p>En tenant compte de quoi ?</p> <p>(liste des éléments à prendre en compte pour la réussite de l'action)</p>	<p>Qu'avez-vous besoin de connaître pour mener à bien l'activité ?</p> <p>(liste des connaissances, savoirs...)</p>	<p>Qu'est-ce que vous visez comme résultat en faisant cela ?</p> <p>(buts)</p>	<p>Quelles précautions devez-vous prendre ? Quelles qualités faut-il pour réussir ?</p> <p>Quelles attitudes et comportements vous semblent déterminants pour réussir ? (comportements professionnels, savoir-faire...)</p>	<p>A quoi voyez-vous que votre travail est bien fait ?</p> <p>(indicateurs de réussite)</p>
<p>accueille les clients au caveau</p> <p>fait déguster les produits</p> <p>conseille, renseigne</p> <p>réalise la vente</p> <p>fait la facture</p> <p>encaisse (CB éventuelle)</p> <p><i>tient un stand dans une manifestation</i></p>	<p>Seul le plus souvent</p>	<p>Etre organisé dans le caveau, ne pas se laisser déborder par les tâches d'entretien ou administratives entre plusieurs clients,</p>	<p>Les techniques de dégustation</p> <p>Les processus d'élaboration du vin</p> <p>La législation commerciale (le nombre de bouteilles autorisées par pays, les documents ...</p>	<p>Vendre le plus de vin possible</p>	<p>Etre propre</p> <p>Avoir de la rigueur</p> <p>Faire attention à ne pas se tromper dans les caractéristiques des produits</p> <p>Etre patient</p> <p>Etre attentif</p> <p>Etre souriant</p> <p>Mémoriser (les clients), les goûts</p>	<p>Les clients sont aimables, ils ont acheté et reviennent</p>

FDA adaptée

Fonctions	Activités	
	Spécialité travaux de la vigne	Spécialité travaux de la cave
<p>6. Il réalise des activités liées au conditionnement et à la vente des produits issus de la viticulture</p>	<p>61 – Il participe aux travaux d’embouteillage de conditionnement, de préparation de commandes et de livraison. Cf. référentiel national</p> <p>62 - Il participe à la vente des produits</p> <p>62.1 Il participe à la vente des produits, que ce soit sur place ou à l’extérieur (marchés, foires, salons...)</p> <p>62.2. Sur les consignes de son responsable, il prépare le matériel : bouteilles, tire bouchons, crachoirs, matériels d’exposition...il le charge et le décharge.</p> <p>62.3. Il installe le stand ou le point de vente. Il met en valeur des produits tout en assurant de leur stabilité. Il maintient la propreté du lieu entre les clients.</p> <p>62.4 Il goûte les vins pour s’assurer qu’il n’y ait pas de défauts (goût de bouchon, oxydation...)</p> <p>62.5 Il accueille des clients à la cave ou sur le stand : il les écoute, les conseille et leur fait déguster les vins, qu’il leur commente.</p> <p>62.6. il réalise la vente et l’encaissement; il délivre la facture.</p> <p>62.7. il enregistre les données utiles pour permettre la gestion du stock et rendre compte aux administrations fiscales.</p>	

Descripteurs de compétences relatifs à l'UCARE

Accueil des clients et vente des produits.	
Principales situations professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation du point de vente, disposition des produits • Accueil des clients • Dégustation commentée • Vente des produits, facturation • Nettoyage du point de vente • ...
<p>But: Inciter à l'achat en mettant en valeur les produits, tant par leur présentation dans le point de vente, que par l'accueil et les conseils dispensés à la clientèle.</p> <p>Responsabilité / autonomie : Le salarié doit gérer le point de vente : il est responsable de la propreté des locaux et des objets mis à disposition de la clientèle (verres, crachoirs, propreté des surfaces de dégustation...). Il choisit en fonction de la clientèle, ou sur indication de son responsable les produits offerts à la dégustation.</p>	
<p>Environnement de travail : Cette activité peut s'exercer dans différents contextes : caveau, stand lors d'une manifestation type salon en milieu fermé ou stand sur marché forain, paysan La manipulation des bouteilles, cartons, cubitainers, associée aux manipulations de verres dégustation exigent un souci permanent d'hygiène et propreté. .Sur l'implantation des points de vente, le vendeur est responsable de la sécurité : D'autres types de risques doivent être pris en compte : - pas de vente aux mineurs - pas de présentation instable pouvant entraîner des risques de bris de verre pouvant provoquer des blessures Les conditions de travail peuvent être fatigantes (bruit, chaleur, et station debout prolongée)</p>	
<p>Indicateurs de réussite : Propreté des locaux et des matériels Trafic sur le stand Fiabilité des enregistrements Conformité de la facture réalisée Quantité de produits vendus</p>	
Savoirs	Savoir-faire de base
<p>Notions concernant les cépages, les terroirs, et les appellations Notions de vinification, d'assemblage et mode d'élevage de chaque produit Notions de dégustation Connaissance des principales réglementations liées au transport des produits en France et en Europe et hors Europe Réglementation liée à la consommation (en particulier les mineurs) Techniques de vente de base</p>	<p>Appliquer les règles de conservation et de stockage des produits vendus, selon leur nature et leurs caractéristiques Participer à l'entretien des locaux et matériels utilisés (tireuse, verres...) Accueillir le client et lui faire préciser ses besoins, ses goûts Décrire un produit à partir de ses principales caractéristiques techniques Repérer les défauts évidents d'un vin Exposer les caractéristiques du terroir d'origine d'un produit Décrire les étapes de l'élaboration et de l'élevage du produit Conseiller le client dans ses choix Etablir une facture Gérer les priorités en contact clientèle : savoir mettre en attente des clients.</p>
Savoir-faire consolidés par l'expérience	Comportements professionnels
<p>Auto-évaluer son travail au regard des résultats attendus : Interpréter les besoins du client : entendre les non-dits Adapter en permanence son action en fonction du résultat obtenu : ajuster ses méthodes pour remplir ses objectifs Mettre en valeur les produits dont il faut « pousser » les ventes.</p>	<p>Rendre le point de vente attractif : propre, accueillant Veiller en permanence au respect des règles d'hygiène (matériel utilisé et locaux de vente) Respecter un code vestimentaire conforme à sa fonction La circulation des produits étant réglementée, remplir avec soin les documents attestant des ventes Manifester de l'empathie avec le client : lui donner ce qu'il attend</p>

Unité Capitalisable d'Adaptation Régionale et à l'Emploi BPA Travaux de la vigne et du vin

OT : Réaliser la vente directe des produits de l'entreprise		
<i>Prescriptions</i> Cf. réf national		
Objectifs à évaluer	Points sur lesquels porte l'évaluation	Attendus
OI 1: Préparer le point de vente	Prise de connaissance des consignes, de l'organisation et du cahier des charges	Respect des consignes, de l'organisation, du cahier des charges et des horaires Respect des règles d'hygiène et de sécurité, justification de l'importance de ces règles Description des risques liés à la vente des produits
	Préparation des produits à vendre Préparation des matériels nécessaires Organiser le point de vente	Réalisation des opérations de vérification et de contrôle : quantité, références, bouteilles entamées, fond de caisse, facturier, état de propreté des matériels et ustensiles (verres, crachoirs, réfrigérateur ou cave à vin). Reconnaissance d'une bouteille impropre à la vente (bouchonnée, oxydée, couleuse...) Installation et signalisation dans le point de vente: <ul style="list-style-type: none"> • respect des règles de sécurité • mise en avant des produits
OI 2: Réalisation de la vente	Accueil du client	Formulation de l'intérêt par mots de bienvenue et sourire Vérification des goûts et des besoins en posant les questions pertinentes dans le respect des codes de politesse. Reformulation
	Présentation des produits	Présentation de la gamme, en respectant un ordre pertinent: montée en gamme et en prix. Proposition de dégustation des produits susceptibles d'être choisis
	Proposition de dégustation	Accompagnement commenté de la dégustation avec vérification de l'avis du dégustateur Proposition de vente en respectant les codes de politesse et sans agressivité
	Vente des produits Rédaction des documents liés à la vente	Réalisation de la préparation des produits et délivrance des documents commerciaux (factures, titres de mouvement...) respectant l'attente des clients Encaissement des produits
	Opérations post-vente	Réalisation avec régularité des opérations post-vente (nettoyage des verres et du matériel, rebouchage...) Enregistrement des données commerciales et des stocks
<i>Dans la (ou les) situation(s) décrite(s) ci-dessous, on attend de l'apprenant :</i> - qu'il diagnostique la situation concernée - qu'il mette en œuvre l'action-réponse appropriée - qu'il explique et justifie son intervention		
Objectif de régulation (Réagir à une situation qui nécessite une régulation)	Descriptif de la situation	Attendus
	Réalisation d'une vente « difficile » (client peu aimable...)	Proposition de vente en respectant les codes de politesse et sans "agressivité" .
	Accueil d'un groupe	Gestion du temps pour dégustation et volume de vente réalisé

4.2. Exemple de création d'une UCARE « Transformation fromagère » dans le cas du BPA Travaux des productions animales spécialité Elevage de ruminants ou Polyculture-élevage

L'exemple qui suit concerne l'adaptation réalisée **pour une UCARE transformation fromagère, proposée dans le cadre du BPA Travaux des productions animales, diplôme de niveau 5**. Dans ce cas, la description de l'activité concernée, mentionnée dans la FDA (point 5 et 6) avait été développée. Pour correspondre à un autre niveau de responsabilité, celui du responsable d'exploitation, ce travail doit être complété pour mettre en évidence les aspects liés à la conduite de l'activité. Entretiens complémentaires et ajouts dans la fiche compétences et dans le référentiel en UC sont donc nécessaires pour prendre en compte ces aspects (objectifs, points et attendus devront sans doute être modifiés, au moins pour partie).

L'exemple est constitué :

- de la Fiche de synthèse entretiens employeurs
- de la Fiche de synthèse entretiens salariés
- de l'adaptation de la fiche descriptive du référentiel national pour les UCARE Transformation fromagère (et une UCARE vente directe à construire)
- des Descripteurs de compétence relatifs à l'UCARE
- du référentiel d'évaluation de l'UCARE : O.T. Mettre en œuvre les opérations liées à la transformation fromagère fermière

Synthèse entretiens employeurs

Les éléments recueillis lors de l'analyse d'une situation professionnelle avec l'employeur sont synthétisés dans le tableau suivant (1 tableau par situation, 4 situations au maximum)

Situation professionnelle : Fabrication fromagère fermière.....

Priorité : 1

Description de la situation professionnelle	Activités	Activités complémentaires	Ressources de base mobilisées	A quoi voit-on, que le salarié est compétent ?
<p>Au sein de la fromagerie, travaillant souvent seul, le salarié réalise l'ensemble des activités de fabrication et d'hygiène, de l'arrivée du lait jusqu'au fromage prêt à vendre. Le respect des procédures de fabrication est sous sa responsabilité</p>	<p>Il se lave les mains Il vérifie la propreté et l'hygiène de la fromagerie Il nettoie le matériel si nécessaire Il filtre le lait Il procède au chauffage le cas échéant Il met le lait en bassine et procède à l'emprésurage Il réalise le moulage et/ou le découpage du caillé Il réalise le salage des fromages Il procède au rangement des fromages en vue de l'affinage Il nettoie et retourne les fromages affinés Il lave les locaux Il lave les ustensiles avant et après utilisation (moules, grilles, bidons...) Il complète les documents de suivi ou d'information</p>	<p>Transfert du lait de la salle de traite à la fromagerie Mise au refroidisseur du lait Conditionnement en vue de la vente</p>	<p>Les composants du lait, leur rôle dans la fabrication Les différents types de fabrication L'acidité d'un lait, repérage, impact Les présures, les techniques d'emprésurage Les mécanismes du caillage, les réactions chimiques à l'œuvre Les moisissures Le rôle du salage Les normes d'hygiène (marche en avant...) Les produits d'entretien et leur emploi</p>	<p>Il respecte les horaires Il est propre et sa tenue vestimentaire est adaptée Il a de la rigueur, il est attentif Son premier geste est le lavage des mains Les consignes ou le cahier des charges AOC sont respectés Son fonctionnement est méthodique Il observe et prend du recul sur son activité Les erreurs sont régulées (discussion, proposition...), il prend des initiatives Il informe rapidement en cas de problème La température est adaptée dans la fromagerie L'enregistrement des données est correct Les gestes sont rapides et précis La texture du caillé est ferme avec sérum au dessus Les fromages sont réguliers Le consommateur est satisfait Pas d'accident de fabrication La taille des fromages et l'aspect sont conformes et homogènes</p>

Synthèse entretiens salariés

Les éléments recueillis lors de l'analyse d'une situation professionnelle avec le salarié sont synthétisés dans le tableau suivant (1 tableau par situation, 4 maximum)

Situation professionnelle : Fabrication fromagère.....

Priorité : 1

<i>Vous faites quoi exactement ?</i>	Seul ou avec qui ? *	En tenant compte de quoi ?	Qu'avez-vous besoin de connaître pour mener à bien l'activité ?	Qu'est-ce que vous visez comme résultat en faisant cela ?	Quelles précautions devez-vous prendre ? Quelles qualités faut-il pour réussir ? Quelles attitudes et comportements vous semblent déterminants pour réussir ?	A quoi voyez-vous que votre travail est bien fait ?
Filtrage du lait Mise à température du lait Démoulage des fromages de la veille Salage Moulage des lactiques de la veille Découpage du caillé (AOC) Salage Extraction du petit lait Réalisation de la vaisselle Nettoyage de la fromagerie Retournement, nettoyage des fromages à l'affinage	Le plus souvent seul	Maîtriser la taille lors du moulage La température de la pièce (18 à 20 °C) Les quantités (mesure) L'acidité du lait Respect du cahier des charges	Fonctionnement des présures et dosages Impact et conséquences de l'acidité du lait Règles d'hygiène Cahier des charges AOC Procédures et consignes de fabrication Produits spécifiques de nettoyage et leurs caractéristiques Les différents germes et leurs développements	Production de fromages Homogénéité des fromages	Etre propre Avoir de la rigueur Ne pas avoir peur d'informer l'employeur Eviter les manipulations du caillé Propreté du matériel, vigilance Délicatesse dans les manipulations Régularité du salage	Le lait est propre Le lait caillé à une bonne texture, il est bien ferme et recouvert par le sérum Fermeté des fromages Aspect correct des fromages Homogénéité et régularité Conformité au cahier des charges

Adaptation de la fiche descriptive du référentiel national pour les UCARE
Transformation fromagère et vente directe

Les points 5 et 6 suivants remplacent les points 5 et 6 proposés au niveau national.

5. Il réalise la transformation fromagère à la ferme dans le respect du procédé défini par l'exploitant ou du cahier des charges le cas échéant	51. Il s'assure des conditions optimales liées à la transformation (température, qualité du lait, hygiène...) 52. Il réalise les opérations de fabrication (variables selon les types de fromage): filtration du lait, chauffage, emprésurage, brassage, découpage du caillé, moulage, pressage, démoulage, salage 53. Il réalise les opérations d'affinage 54. Il réalise les opérations de nettoyage et d'entretien des locaux et des matériels de fromagerie en utilisant les produits appropriés 55. Il enregistre les données de suivi de la fabrication
6. Il vend les fromages de l'exploitation sur place à l'extérieur	61. Il choisit les fromages à commercialiser, prépare les commandes et conditionne les fromages pour le transport et la vente 62. Il organise le point de vente à la ferme 63. Il accueille le client et lui présente les caractéristiques des fromages proposés à la vente 64. Il réalise la vente et l'encaissement 65. Il prend les commandes 66. Il procède au chargement et au déchargement des véhicules 67. Il enregistre toute donnée utile à la gestion du stock

Descripteurs de compétences relatifs à l'UCARE

Transformation fromagère	
Principales situations professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fabrication des fromages ➤ Travaux liés à l'affinage ➤ Travaux de nettoyage ➤ ...
But : Assurer la transformation du lait produit en respectant les consignes, les procédures de fabrication et les règles d'hygiène afin d'obtenir une valorisation optimale de la production	
Responsabilité / autonomie : Le salarié travaille souvent seul, au niveau de la fabrication fromagère. Il agit dans le respect des consignes et des procédures qui lui sont fournies mais est responsable du résultat de la fabrication.	
Environnement de travail : Le salarié assurant la fabrication fromagère passe la totalité de son temps consacré à cette activité dans la fromagerie qui est un lieu fermé au taux d'humidité et d'acidité importants. Il manipule quotidiennement des produits d'entretien et de nettoyage dont il doit respecter strictement les règles d'emploi. Le contrôle des conditions d'hygiène pour lui-même, pour le matériel, pour les installations et dans les locaux est indispensable.	
Indicateurs de réussite : Qualité, régularité des produits Respect des procédures et des cahiers des charges	
Savoirs	Savoir-faire de base
Composants du lait, leur rôle dans la fabrication de fromages Notions de base sur la valeur alimentaire des fromages et leur place dans l'alimentation humaine Notion de rendement fromager Rôles des présures, des ferments et techniques d'emprésurage Mécanismes du caillage, réactions biochimiques à l'œuvre, facteurs d'évolution Principaux types de fabrication fromagère, méthodes de fabrication et modalité d'affinage dans l'espèce laitière support Principaux types de moisissures et condition de développement Rôles et mécanismes d'affinage, évolution du produit, gestion de la température et de l'humidité Principaux matériels de fromagerie (ustensiles, grilles...) et modalités d'utilisation Caractéristiques et les modes d'utilisation des produits d'entretien Importance de l'hygiène en fromagerie, principales règles à respecter Principales réglementations s'appliquant en fromagerie	Maîtriser l'ensemble de la procédure de fabrication Apprécier les besoins en matériel (ustensiles, grilles...) en fonction des quantités de lait ou de caillé Réaliser les différentes opérations liées à la fabrication choisie (filtrage, chauffage, emprésurage, caillage, moulage, salage, pressage, affinage...) Interpréter les indicateurs liés à la fabrication (acidité, température, aspects et texture...) Interpréter les indicateurs liés à l'évolution des fromages pendant l'affinage (moisissures, couleur, croûte...) Contrôler les paramètres d'ambiance (température, humidité, ventilation...) Entretenir et nettoyer de manière adaptée le matériel et les locaux Réaliser les enregistrements
Savoir-faire consolidés par l'expérience	Comportements professionnels
Réaliser le moulage afin d'obtenir des fromages réguliers et conformes sur la durée Obtenir des fromages réguliers et conformes aux attentes (tailles et apparence, salage, texture...) Adapter, en fonction de caractéristiques (lait, aspect du caillé, paramètres d'ambiance, saison...) certains éléments du processus de fabrication (ajustement de la présure, de ferments, ventilation, quantité de caillé dans les moules...)	Etre attentif à tous les signes utiles à la prévention des accidents de fabrication Etre en permanence attentif au respect des critères d'hygiène et de propreté Effectuer les manipulations avec délicatesse Faire preuve quotidiennement de rigueur sur l'ensemble de la procédure de fabrication

UCARE : Objectif Terminal :
Mettre en œuvre les opérations liées à la transformation
fromagère fermière

Prescriptions

Voir référentiel national +

Les attendus correspondants à l'objectif 2 : *Réaliser la fabrication* sont précisés en fonction des types de fabrication fromagère. Les 2 situations de régulation sont évaluées.

Objectifs à évaluer	Points sur lesquels porte l'évaluation	Attendus
OI 1: Préparer le chantier de fabrication	<p>Prise de connaissance des consignes, de l'organisation et du cahier des charges</p> <p>Préparation des installations nécessaires à la fabrication</p>	<p>Description des risques sanitaires propres à l'activité de fabrication fromagère fermière</p> <p>Respect des consignes, de l'organisation, du cahier des charges et des horaires</p> <p>Respect des règles d'hygiène et de sécurité, justification de l'importance de ces règles</p> <p>Réalisation des opérations de vérification et de nettoyage : vêtements de travail, mains, état de propreté de la fromagerie installations et ustensiles (moules, grilles, vaisselle...)</p> <p>Vérification des paramètres d'ambiance</p> <p>Vérification de la texture du caillé</p>
OI 2: Réaliser la fabrication	<p>Filtrage et emprésurage du lait</p> <p>Opérations de fabrication (moulage, découpe du caillé, salage, démoulage...)</p> <p>Opérations d'affinage et de stockage</p>	<p>Déplacement des bidons et récipients dans le respect des règles de sécurité et de manipulation</p> <p>Filtrage du lait</p> <p>Mesure et enregistrement de la quantité de lait et de l'acidité</p> <p>Mise en température du lait (chauffage le cas échéant)</p> <p>Emprésurage du lait et ajout des auxiliaires de fabrication en respectant les doses prescrites par rapport aux quantités</p> <p>Réalisation avec régularité de toutes les étapes de la fabrication dans le respect des procédures et des règles d'hygiène, en opérant les contrôles nécessaires (A spécifier selon type fabrication)</p> <p>Enregistrement des données de fabrication</p> <p>Réalisation des opérations dans le respect des procédures et de la marche en avant</p> <p>Contrôle de l'évolution des fromages et intervention si nécessaire (retournement des fromages, lavage, frottage le cas échéant...)</p>
OI 3: Terminer le chantier de fabrication	<p>Opérations de lavage des ustensiles (moules, vaisselle...)</p> <p>Nettoyage et entretien de la fromagerie</p> <p>Enregistrement des données</p>	<p>Réalisation des opérations dans le respect des consignes concernant le choix des produits à utiliser et des procédures de lavage</p> <p>Respect des règles d'utilisation des produits</p> <p>Réalisation des opérations de lavage dans le respect des consignes (procédure, choix des produits...)</p> <p>Rangement de la fromagerie, préparation pour l'intervention du lendemain</p> <p>Réalisation des enregistrements suivant les consignes : quantités de lait utilisées, quantité de fromages produits, rendement fromager...</p> <p>Enregistrement des anomalies repérées</p> <p>Information et discussion avec l'employeur</p>

<p><i>Dans la (ou les) situation(s) décrite(s) ci-dessous, on attend de l'apprenant :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - qu'il diagnostique la situation concernée - qu'il mette en œuvre l'action-réponse appropriée - qu'il explique et justifie son intervention 		
	Descriptif de la situation	Attendus
OI 4: Réagir à une situation qui nécessite une régulation	Paramètres d'ambiance dégradés dans les locaux de fabrication ou d'affinage (température, aération, humidité...)	Identification des écarts Appréciation de l'impact possible sur la fabrication Mise en œuvre d'une solution de secours si possible Information de l'employeur

Annexe : Liste des textes réglementaires concernant les diplômes rénovés en UC

➤ **Habilitation :**

- Arrêté du 25 juillet 1995 relatif à la procédure d'habilitation des établissements pour les diplômes de l'enseignement technologique et professionnel agricole préparés par les voies de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.
- Note de service DGER/POFE n° 2090 du 1 décembre 2005 relative à l'habilitation des établissements pour les diplômes de l'enseignement technologique et professionnel agricole préparés par les voies de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage, et à l'habilitation des établissements pour la préparation de certificats de spécialisation (concerne aussi tous les diplômes pour lesquels le contrôle en cours de formation est pris en compte pour leur délivrance, ainsi que les formations expérimentales).

➤ **Mise en place et évaluation :**

- Note de service DGER/POFEGTP n° 2118 du 4 décembre 2001 portant 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 portant instructions relatives à la mise en place, à l'organisation pédagogique et à l'évaluation du BPA
- Note de service DGER/SDPOFE/N2008-2011 du 29 janvier 2008 portant sur la mise en place du brevet professionnel responsable d'exploitation agricole BPREA rénové

➤ **Autres textes :**

- Circulaire DGER/SDPOFE/C2008-2003 portant sur des recommandations pédagogiques concernant le renforcement de l'enseignement relatif aux produits phytosanitaires, notamment en matière de préservation de la santé et de l'environnement.
- Note de service DGER/SDPOFE/N2007-2127 portant sur les modalités d'attribution d'une attestation valant le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES) aux élèves, stagiaires et apprentis de l'enseignement agricole préparant certains