

Eléments de méthode pour la mise en œuvre du BPREA rénové :

II. Le dispositif d'évaluation certificative du BP REA rénové

Document de travail

Ce document est destiné en particulier aux équipes qui vont mettre en place ce nouveau diplôme. Il n'aborde qu'une partie des questions soulevées par la rénovation du BP REA. L'ensemble des documents méthodologiques liés à la rénovation du BPREA est 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.)

Sommaire

1. Principes de l'évaluation certificative en BP REA

- 1.1 Structure du référentiel d'évaluation p 3
- 1.2 Les unités capitalisables p 5

2. L'évaluation en situation professionnelle

- 2.1. Principes de l'évaluation en situation professionnelle p 6
- 2.2. Caractéristiques des situations d'évaluation p 7
- 2.3. La situation d'évaluation et ses composantes p 8
- 2.4. Le plan d'évaluation p 12

3. Le plan de formation

- 3.1. Quelle entreprise, pour quoi faire ? p 13
- 3.2. Rôles du tuteur p 13
- 3.3. Articulation centre/entreprise p 14
- 3.4. Les outils à prévoir p 14

Annexes

- ANNEXE 1 : Exemple de description d'une situation d'évaluation en BP REA rénové** p 16
- ANNEXE 2 : Eléments de grille d'évaluation de l'UC X / épreuve Y** p 19
- ANNEXE 3 : Exemple de calendrier d'évaluation en BP REA rénové** p 20

Le dispositif d'évaluation certificative du BP REA rénové

Le chapitre suivant expose les principales caractéristiques de l'évaluation dans le BP REA rénové, en dégageant les aspects qui le distinguent d'un diplôme UC « classique ».

1. Principes de l'évaluation certificative en BP REA

Les principes de l'évaluation certificative des UC du BPREA sont définis dans la note de service N2001-2118 du 4 décembre 2001. On rappellera que les centres de formation qui mettent en œuvre le BP REA doivent accomplir une démarche d'habilitation, conformément à la note de service DGER/POFE/N2005-2090 du 1^{er} décembre 2005.

Ce document ne reprend que les éléments qui peuvent représenter un intérêt pour la mise en œuvre du BP REA, les principes et méthodes de base restant celles de tout diplôme en UC. Les spécificités de la mise en œuvre du BP REA font l'objet d'une note de service spécifique DGER/SDPOFE/N2008-2011 du 29 janvier 2008 portant sur la mise en place du brevet professionnel responsable d'exploitation agricole (BPREA) rénové.

1.2. Structure du référentiel d'évaluation

Les objectifs du référentiel d'évaluation du BP REA sont répartis en 12 unités indépendantes à capitaliser pour l'obtention du diplôme.

Le référentiel d'évaluation du BP REA a été construit à partir de l'analyse de situations professionnelles significatives, représentatives des compétences propres au cœur du métier de responsable d'exploitation agricole.

La construction des UCP et UCT est directement issue du référentiel professionnel et du référentiel de compétences, plaçant ainsi ces UC au centre du dispositif d'évaluation et donc de formation. Leurs évaluations sont élaborées à partir de situations professionnelles définies par l'équipe pédagogique.

Particularités des UCT

Les centres de formation prescrivent aux candidats deux UCT différentes parmi les UCT proposées dans le dossier d'habilitation (A ou B ou C...) en fonction des besoins de formation du candidat et des contraintes d'organisation de la formation.

Une de ces UCT porte obligatoirement sur un atelier de production : liste de A à L.

La seconde UCT porte sur un atelier de production ou un autre atelier (transformation, service ou autre) : liste de A à V.

Il ne pourra être prescrit, à un même candidat, deux fois la même UCT (ex deux UCT A).

Les UCARE (unités capitalisables d'adaptation régionale et à l'emploi) sont définies et élaborées par le centre de formation. Elles permettent une adaptation à des situations professionnelles du point de vue de l'approfondissement d'une compétence attendue, de possibilités de diversification

d'activités, de savoir-faire particuliers, d'une problématique locale ou d'une évolution prospective du métier.

Chaque UCARE fait l'objet d'une rédaction spécifique.

Quel qu'en soit le thème, le référentiel d'évaluation d'une UCARE ne peut reprendre intégralement celui d'une UCT.

Structure du référentiel d'évaluation du BP REA

UC	Caractéristiques
UCG UC générales	UCG 1 : Utiliser en situation professionnelle les connaissances et les techniques liées au traitement de l'information et à la communication UCG 2 : Situer les enjeux environnementaux et sociétaux de l'agriculture
UCP UC professionnelles	UCP 1 : Elaborer un diagnostic global de l'exploitation agricole dans son environnement UCP 2 : Prendre en compte les dynamiques sociales et professionnelles de son territoire pour en devenir acteur UCP 3 : Gérer le travail dans l'exploitation agricole UCP 4 : Réaliser le suivi administratif et la gestion de l'exploitation agricole UCP 5 : Commercialiser les produits de l'exploitation agricole UCP 6 : Elaborer un projet professionnel ➤ UCP 6A : Elaborer un projet lié à une exploitation agricole ou ➤ UCP 6B : Elaborer un projet de salariat en agriculture
UCT UC techniques	UCT 1 : atelier de production agricole (liste de A à L) UCT 2 : atelier de production agricole ou un autre type d'atelier (liste de A à V) <i>A : production laitière (bovin-ovin-caprin)</i> <i>B : production d'animaux de boucherie (bovin-ovin-équin)</i> <i>C : élevage d'équidés</i> <i>D : production porcine et cunicole</i> <i>E : production avicole</i> <i>F : production apicole</i> <i>G : production de grandes cultures</i> <i>H : production viticole</i> <i>J : production horticole (hors arboriculture)</i> <i>K : production arboricole</i> <i>L : production salicole</i> <i>M : transformation laitière</i> <i>N : transformation de produits carnés</i> <i>P : vinification et élevage des vins</i> <i>Q : transformation de produits végétaux</i> <i>R : vannerie</i> <i>S : gestion des équipements de l'exploitation agricole</i> <i>T : éducation et préparation des jeunes chevaux en vue de leur utilisation</i> <i>U : multiplication du cheptel apicole : productions de reines et d'essaims</i> <i>V : activités de service</i>
UCARE	Deux UCARE à l'initiative des centres de formation

1.2. Les unités capitalisables

Chaque unité capitalisable (UC) est définie par un objectif terminal (OT) et des objectifs intermédiaires (OI). L'ensemble des objectifs vise à :

- l'acquisition de capacités professionnelles mobilisées dans le travail
- l'acquisition de capacités générales favorisant l'insertion des personnes dans la société

Caractéristiques du BP REA rénové :

- Contrairement aux diplômes en UC non rénovés, les centres de formation ne spécifieront pas le référentiel d'évaluation d'un rang supplémentaire d'objectifs intermédiaires.
- Tous les objectifs qui figurent dans le référentiel national doivent être évalués pour l'attribution de l'UC.
- Dans le référentiel d'évaluation, chaque UC fait l'objet de prescriptions précisant les conditions de mise en œuvre de l'évaluation certificative :
 - des prescriptions propres à chaque UC (modalités d'évaluation, type d'atelier dans le cas des UCT...)
 - et pour chaque objectif à évaluer (de second rang) :
 - les points sur lesquels peut porter l'évaluation. Ces « points » correspondent, selon le type d'UC ou d'objectif, à des raisonnements, des actions ou des notions concernés par l'évaluation.
 - les attendus qui précisent la performance attendue lors de l'évaluation des points correspondants, exprimés de façon générique dans le référentiel national.

. Dans le cadre de la démarche d'habilitation, les points sur lesquels peut porter l'évaluation et les attendus peuvent être complétés si nécessaire par l'équipe pédagogique en fonction de particularités locales (plus particulièrement ceux des UCT).

Ces prescriptions sont des données incontournables de l'évaluation, à prendre en compte par l'équipe pédagogique placée sous l'autorité du jury, lors de la construction des situations d'évaluation.

Particularités des UCT

- Dans le référentiel d'évaluation, chaque UCT fait l'objet de prescriptions décrivant le type d'atelier concerné et les conditions spécifiques de l'évaluation.
- Les UCT sont constituées de trois types d'objectifs à évaluer :
 - des **objectifs de « raisonnement »** portant sur de l'analyse, de la justification de choix effectués ou d'organisation retenue, de la méthodologie...
 - des **objectifs de « réalisation »** se présentant comme des activités à réaliser justifiées par une argumentation.
 - des **objectifs de « régulation »** mesurant la capacité du candidat à s'adapter et à réagir dans une situation professionnelle complexe ou dégradée. Ces objectifs mesurent la capacité du candidat à établir un diagnostic de la situation concernée, à proposer et à argumenter des actions. Le référentiel d'évaluation comporte le descriptif de ces situations et donne des exemples. D'autres peuvent être proposés par l'équipe pédagogique.

2. L'évaluation en situation professionnelle

La nécessaire prise en compte de la réalité professionnelle explique l'importance accordée à la formation et l'évaluation conjointe en situation professionnelle. Cette caractéristique accentue

l'importance des phases de formation à positionner en entreprise au delà des périodes de stage ou d'apprentissage usuellement pratiquées.

En conséquence, l'évaluation des acquis de la formation doit être planifiée et réalisée en situation professionnelle (notamment pour les UCP et les UCT).

2.1 . Principes de l'évaluation en situation professionnelle

▪ **Place centrale de la notion de compétence et de situation professionnelle significative**

La notion de compétence est le principe central fondateur de la rénovation.

Cette notion de compétence se traduit dans le référentiel de diplôme par la présence d'un référentiel de compétences.

Le référentiel de compétences ne liste pas des compétences mais donne des éléments d'information sur les ressources (savoir-faire, principaux savoirs de référence, savoir-faire consolidés par l'expérience, comportements professionnels ...) qui sont mobilisées dans des **situations professionnelles repérées comme significatives**¹ de la compétence du REA dans l'exercice de son métier.

Ces différentes situations sont regroupées par champ de compétences (faisant appel à des éléments similaires) et formalisées au travers de fiches.

▪ **De la notion de compétence... aux capacités à évaluer**

Les éléments identifiés dans l'ensemble de ces fiches se traduisent ensuite en termes de capacités (objectifs) à évaluer dans le **référentiel d'évaluation**.

L'écriture des objectifs de la plupart des UC (UCP – UCT) s'appuie sur les situations repérées auprès des professionnels comme significatives et décrites dans les fiches de compétences du référentiel de compétence. En conséquence, les **UCP et UCT vont structurer l'évaluation**.

Les points et les attendus des objectifs permettent d'outiller la construction des épreuves d'évaluation : pour chaque objectif, l'équipe sélectionne le ou les points sur lesquels portera l'évaluation et les attendus correspondants.

▪ **Des capacités... aux situations d'évaluation**

Les notions de compétence et de situation professionnelle sont à la base de la construction de l'évaluation.

Comme rappelé ci-dessus, la compétence s'exprime dans des situations professionnelles repérées comme significatives. Donc, pour évaluer le candidat, l'évaluateur va le placer dans une ou des situations d'évaluation proches de ces situations professionnelles.

On entend par **évaluation en situation professionnelle** une **évaluation dans l'action** qui peut se traduire par la réalisation :

- d'une activité pratique en situation réelle ou reconstituée sur un lieu déterminé (exploitation agricole ou atelier pédagogique),
- d'un travail de réflexion ou d'analyse qui s'appuie sur une situation concrète (exploitation agricole, territoire...).

¹ parmi les critères utilisés pour leur détermination on peut citer : la fréquence, la complexité, la prise en compte d'aspects prospectifs, ou répondant à des nécessités politiques, réglementaires, stratégiques, sociales, éducatives.

2.2 . Caractéristiques des situations d'évaluation

Une situation d'évaluation est constituée d'une ou plusieurs épreuves concernant tout ou partie d'une ou plusieurs UC.

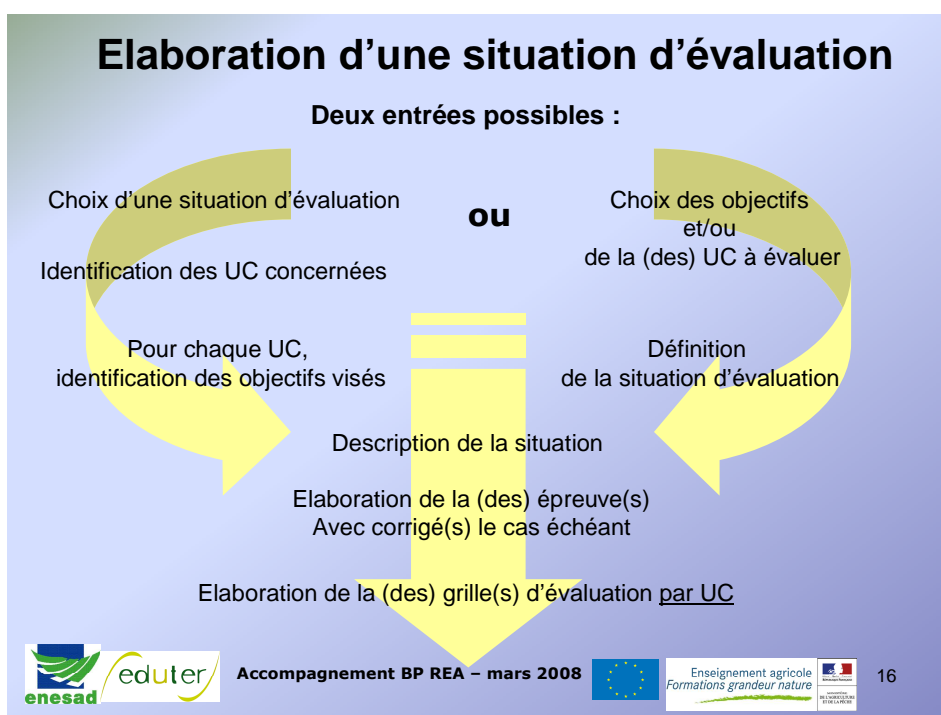
Elle est décrite par son but, la liste des objectifs évalués, des éléments précisant le contexte de l'évaluation, la description de la ou des épreuves (avec pour chaque épreuve les objectifs à évaluer, les activités demandées au candidat, les modalités de déroulement, une grille d'évaluation)...

L'ensemble des situations d'évaluation permettant d'évaluer tous les objectifs du référentiel d'évaluation est présenté dans le plan d'évaluation.

Le choix des situations d'évaluation est déterminant pour l'organisation du plan d'évaluation. L'équipe peut pour cela s'y prendre de 2 manières :

- soit déterminer les situations d'évaluation en fonction des caractéristiques locales en s'appuyant sur les situations professionnelles qui sont décrites dans le référentiel de compétences. **Dans ce cas, c'est le référentiel de compétences qui est le point d'entrée de la construction du plan d'évaluation** et des évaluations certificatives,
- soit déterminer les situations d'évaluation en fonction du référentiel d'évaluation. **Dans ce cas, le point d'entrée est l'objectif terminal de l'UC** et le référentiel de compétences est mobilisé pour la construction des épreuves, en cohérence avec les caractéristiques locales.

On peut schématiser ainsi les 2 démarches alternatives :



Quelques règles concernant la détermination des situations d'évaluation :

- Chaque fois que c'est possible, les situations d'évaluation doivent s'appuyer sur des situations professionnelles qui vont donner du sens à l'évaluation globale mise en place pour l'obtention du diplôme.
Ces situations professionnelles servent de support d'évaluation et peuvent combiner l'évaluation de un ou plusieurs objectifs de une ou plusieurs UC. Elles doivent être suffisamment larges pour être représentatives et éviter ainsi la multiplication des épreuves certificatives.

- Les situations d'évaluation peuvent prendre en compte des objectifs d'UCG, en particulier de l'UCG1.
- Des situations d'évaluation complémentaires seront envisagées pour les autres UC ou objectifs d'UC.
- Une situation d'évaluation est constituée d'une ou plusieurs épreuves certificatives relatives à une ou plusieurs UC.

L'élaboration de situations d'évaluation s'appuyant sur des situations professionnelles, comme présenté précédemment, relève d'un travail d'ingénierie de l'ensemble de l'équipe pédagogique afin d'établir une nécessaire cohérence du plan d'évaluation pour les candidats à l'examen. Ce travail peut être envisagé au niveau régional dans le respect des caractéristiques locales et des textes qui encadrent les UC.

2.3 . La situation d'évaluation et ses composantes

2.3.1 Les étapes de l'élaboration d'une situation d'évaluation

La démarche d'élaboration d'une situation d'évaluation développée ci-dessous illustre la première méthode basée sur l'identification des situations professionnelles support de l'évaluation. Les principes restent valables dans l'autre méthode (point d'entrée UC).

L'équipe pédagogique repère quelques situations professionnelles qui vont être les supports d'évaluation de la plupart des objectifs des UCP et UCT et éventuellement d'autres UC. L'ensemble des situations d'évaluation constitue le plan d'évaluation.

Le travail global de construction du plan d'évaluation se découpe en trois temps :

1^{er} temps : Repérage des situations d'évaluation (professionnelles et complémentaires) structurant l'évaluation du diplôme et des objectifs visés et en particulier repérage de la situation centrale qui donnera le sens global et une cohérence au plan d'évaluation.

Pour chaque situation d'évaluation :

- identification des éléments de la situation d'évaluation (à préciser notamment sur des éléments similaires et structurants des fiches de compétences : lieu, environnement, activités...)
- repérage de la ou des UC et des objectifs visés dans la situation d'évaluation
- détermination des épreuves certificatives et des objectifs visés

2^{ème} temps : Vérification de la cohérence de l'ensemble en veillant à

- diversifier les situations d'évaluation en lien avec les objectifs d'évaluation
- choisir la situation à retenir lorsque des objectifs peuvent être évalués au travers de plusieurs situations (à mettre en évidence pour le jury)
- limiter le nombre de situations d'évaluation
- limiter le nombre d'épreuves certificatives (nombre acceptable à définir avec le jury).

3^{ème} temps : Construction de chaque situation d'évaluation :

- description de la situation d'évaluation proposée
- élaboration de la ou des épreuves certificatives de la situation d'évaluation (examen)
- élaboration d'une grille d'évaluation par UC et par épreuve
- élaboration si nécessaire de grille d'évaluation récapitulative par UC

- préparation du « procès verbal de déroulement d'évaluation certificative » (voir note de service examen de 2001).

2.3.2 L'élaboration d'une situation d'évaluation au travers d'un exemple

La démarche d'élaboration d'une situation d'évaluation décrite ci-dessous est illustrée par un exemple (cf. en annexe I).

Attention !

Cet exemple est déconnecté de tout contexte ce qui a nécessité des choix qui seraient sans doute différents dans un contexte donné.

- **Repérage d'une situation d'évaluation : la situation d'évaluation CENTRALE, structurante du plan d'évaluation**

Cette situation que l'équipe élabore est importante puisqu'elle va engager la suite du plan d'évaluation. Il ne s'agit pas de la première situation qui sera mise en œuvre, mais de celle qui sera centrale, la plus structurante et représentative du cœur de métier.

1) L'équipe pédagogique détermine la thématique qui sera support de cette situation d'évaluation.

Exemple : La thématique du pilotage de l'exploitation est repérée comme déterminante dans les systèmes d'exploitation agricole de la région X.

L'équipe décide donc que cette thématique est une entrée possible pour l'élaboration d'une première situation d'évaluation.

Si l'équipe retenait plutôt une autre thématique (ex la commercialisation), les conséquences sur les autres situations d'évaluation à construire seraient alors différentes.

2) Elle repère, dans le référentiel de compétences, la ou les fiches les plus pertinentes en lien avec cette thématique et identifie, parmi les situations professionnelles listées, celle(s) qui pourrait servir de base à l'élaboration de la situation d'évaluation.

Dans l'exemple : Si la thématique du pilotage est repérée, la fiche du RC relative au champ de compétence : « Pilotage du système d'exploitation » propose diverses situations professionnelles. L'équipe peut décider de retenir la situation professionnelle suivante : « Diagnostic d'exploitation et de son environnement ».

3) Elle identifie les éléments de la situation d'évaluation

La description de la situation d'évaluation se réfère aux éléments présents dans les fiches de descripteurs de compétence et au contexte local.

Dans l'exemple situé dans la région X, le CFPPA constate un lien fort des systèmes de production locaux avec le territoire. Dans ce cas, on peut envisager une situation d'évaluation qui intégrerait les deux champs de compétence : « Pilotage du système d'exploitation » et « Intégration dans les réseaux professionnels et territoriaux ».

De la même manière, l'équipe considère que le pilotage de l'exploitation est très lié au fonctionnement des ateliers de production, de services ou de transformation. Les champs de compétence spécifiques des ateliers retenus peuvent donc être associés à la situation d'évaluation (fiches P1 à P10, T1 à T5 et S1 à S3 du RC, note de service N2008-2011 du 29 janvier 2008 apportant le complément du RC).

4) Elle repère la ou les UC et les objectifs pouvant être évalués au travers de la situation d'évaluation

Les objectifs terminaux (OT) et intermédiaires (OI) du référentiel d'évaluation ont été déterminés en s'appuyant principalement sur les éléments constitutifs du référentiel de compétences.

Les objectifs des UC ont été construits (en particulier ceux des UCP et UCT) en référence aux ressources mobilisées dans les situations professionnelles significatives.

Donc, pour chaque situation d'évaluation, l'équipe pourra identifier :

- Le ou les OT des UC concernées
- Pour chacun de ces OT, les différents OI pouvant être examinés dans la situation d'évaluation prévue.

Dans notre exemple, les objectifs concernés sont ceux des UC suivantes :

UCP1 : l'ensemble des objectifs intermédiaires peut être évalué

UCP2 : l'OI 21 peut être évalué

UCT (X): l'OI X1 peut être évalué

UCG1 : l'équipe pédagogique envisage pour l'évaluation de cette situation d'évaluation une épreuve orale. Dans ce cas l'OI 113 de l'UCG1 peut aussi être évalué.

Les choix des situations d'évaluation retenues par l'équipe peuvent être très variés. Ils doivent être effectués de façon pertinente dans le cadre d'un contexte local, connu et maîtrisé en s'appuyant sur des échanges avec les professionnels. Ils doivent également tenir compte de la faisabilité technique et économique de la mise en œuvre de la situation d'évaluation.

▪ **Construction de la situation d'évaluation**

1) L'équipe pédagogique décrit la situation d'évaluation proposée

Il s'agit ici de décrire l'ensemble de la situation d'évaluation proposée.

Une situation d'évaluation est décrite par :

- un intitulé (déterminé par l'équipe à partir des situations professionnelles retenues)
- le but de l'évaluateur
- l'intitulé de la ou des fiches de RC concernées
- la liste des OI de la ou des UC à évaluer
- le support d'évaluation utilisé (exploitation d'alternance, exploitation de référence, atelier technologique ou exploitation d'un établissement de formation) et la modalité retenue (cas réels ou reconstitués). Le choix retenu doit être cohérent avec la situation professionnelle choisie.
- le nombre et la description synthétique des épreuves certificatives : nature, modalités de déroulement, période de réalisation, travaux préalables demandés...

Dans notre exemple, voir la description de la situation d'évaluation en annexe.

2) Elle élabore la ou les épreuves de la situation d'évaluation

Chaque épreuve certificative comprend :

- les modalités d'administration de l'épreuve (durée, échéances, lieu...)
- le sujet proposé au candidat (activités demandées et/ou questionnements)
- le cas échéant, le corrigé de l'épreuve
- les objectifs visés]
- les points évalués et les performances attendues (critères)] *éléments de la grille*
- les niveaux d'exigence retenus] *d'évaluation*

Dans notre exemple, voir la description des deux épreuves proposées en annexe.

3) Elle élabore une grille d'évaluation par UC et par épreuve

Pour chaque situation d'évaluation, l'équipe pédagogique élabore par épreuve et par UC concernées une grille d'évaluation qui est proposée au jury pour agrément.

La grille d'évaluation précise les conditions de l'évaluation (entreprise, centre, atelier...), les modalités de l'évaluation (pratique, orale, écrit) et, pour chacun des objectifs évalués :

- Les points sur lesquels porte l'évaluation choisis dans la liste du référentiel d'évaluation
- Les performances attendues (attendus du référentiel d'évaluation contextualisés)
- Les critères qui vont permettre d'observer l'atteinte de l'objectif
- Les seuils ou niveaux d'exigence qui vont permettre de déterminer si l'objectif est atteint.

Ces choix doivent être pertinents quant à l'objectif à atteindre et prendre en compte les réalités des situations professionnelles dans lesquelles sont placés les candidats.

La grille d'évaluation est complétée par les observations des évaluateurs (tuteur et formateur référent dans le cas d'évaluation en entreprise) avant présentation au jury.

Cette grille d'évaluation fait partie des documents à disposition du jury. La grille d'évaluation présente un cadre commun à tous les candidats.

Un exemple de cadre de grille d'évaluation est proposé en annexe 2.

Dans l'exemple, le centre proposera pour

- l'épreuve 1 : 3 grilles d'évaluation portant sur l'UCP 1 (OI 11 et 121) – l'UCP 2 (OI 21) – l'UCP X (OI 1)
- l'épreuve 2 : 2 grilles d'évaluation portant sur l'UCP 1 (OI 122) et l'UCG 1(OI 113).

4) Elle élabore, si nécessaire une grille d'évaluation récapitulative par UC regroupant pour les différents objectifs de l'UC, les situations d'évaluation et épreuves retenues par l'équipe pédagogique.

Ce document, nécessaire lorsque l'UC est évaluée au travers de plusieurs situations d'évaluation, permet de vérifier les conditions d'atteinte de l'objectif terminal de l'UC. Il fait partie des documents mis à disposition du jury.

Dans l'exemple, les UCP 1 – UCP 2 – UCT X – UCG 1 sont évaluées à partir d'au moins deux situations d'évaluation. Des grilles synthétiques seront donc construites pour récapituler les conditions d'obtention des différentes UC.

2.3.3 L'évaluation en situation professionnelle des UCT et UCARE

Certains des objectifs des UCT nécessitent des évaluations appropriées :

- **Evaluation des objectifs de « réalisation »** se présentant comme des activités à réaliser justifiées par une argumentation

L'évaluation porte sur des savoir-faire professionnels qui doivent être évalués en **situation réelle de travail** en entreprise (de stage, d'apprentissage ou d'une exploitation de référence²) ou en exploitation ou atelier de l'établissement de formation, au travers d'une évaluation pratique.

² Exploitation (s) de référence_Exploitation qui "sert" de support à l'évaluation. On entend par support, le lieu de la mise en œuvre de la situation d'évaluation et/ou de la construction de cas concrets. Le choix du type d'exploitation s'appuie sur le référentiel professionnel et le référentiel de compétence et doit être représentatif des systèmes de production pour lesquels le centre est habilité. « Utilisée" pour mettre en œuvre certaines évaluations, l'exploitation retenue doit par conséquent répondre aux exigences du référentiel d'évaluation. Elle permet de garantir une forme d'équité entre les candidats (même contexte pour l'ensemble des candidats).

Lorsque la situation ne le permet pas (situation absente pendant la période de stage, impossible à anticiper, n'existant pas dans l'entreprise, situation présentant un risque trop important, épreuves de rattrapage...) le centre de formation peut mettre en œuvre des situations d'évaluation reconstituées.

Qui évalue ?

Le tuteur (maître de stage ou d'apprentissage) est un évaluateur incontournable puisqu'il transmet ses savoirs professionnels, il est donc en mesure de se prononcer sur la maîtrise des savoir-faire du candidat.

Mais l'équipe pédagogique reste responsable de l'évaluation certificative. Elle la conçoit, la fait agréer par le jury, la met en œuvre en situation réelle de travail, et recueille les éléments permettant de statuer sur l'atteinte ou non des objectifs.

L'évaluation des objectifs sera donc confiée au tuteur sous la responsabilité du formateur référent.

En situation reconstituée, l'évaluateur peut être le formateur (par exemple sur l'exploitation de l'EPL ou en atelier pédagogique).

Quand évaluer ?

L'évaluation est formalisée par le tuteur (ou le formateur) après la réalisation complète des activités présentes dans la fiche de suivi et lorsque le tuteur estime que l'apprenant a atteint l'objectif. En fin d'apprentissage, l'équipe pédagogique fait le bilan avec le tuteur et le candidat sur chacun des objectifs.

- **Evaluation des objectifs de « régulation »** mesurant la capacité du candidat à s'adapter et à réagir dans une situation professionnelle où une régulation est nécessaire.

L'évaluation sera faite au travers d'une ou des situations données en référence dans le référentiel d'évaluation, adaptée(s) au contexte local. Au cas où ces situations de référence ne correspondraient pas au contexte local, l'équipe enseignante pourra éventuellement proposer au jury une autre situation répondant au même objectif.

Le candidat sera évalué à partir d'un compte rendu d'activité professionnelle complété d'un entretien oral.

Selon le cas, les UCARE pourront être évaluées en suivant les mêmes principes. C'est le cas notamment d'UCARE portant sur des savoir-faire pratiques³.

2.4 . Le plan d'évaluation

Le plan d'évaluation présente l'ensemble des situations d'évaluation qui permettent d'évaluer tous les objectifs du référentiel d'évaluation. Chaque situation d'évaluation est constituée d'une ou plusieurs épreuves et vise tout ou partie d'une ou plusieurs UC.

Le plan d'évaluation donne une vue globale de l'évaluation du diplôme, de sa pertinence et de sa cohérence :

- Il permet de vérifier que tous les objectifs de chacune des UC sont évalués dans au moins une situation d'évaluation
- Il situe la mise en œuvre des situations et des épreuves dans le temps
- Il permet de se repérer dans le déroulement général de l'évaluation

C'est un document contractuel entre le jury et l'équipe, agréé avant la mise en œuvre de l'évaluation.

³ Pour plus d'informations sur l'évaluation de savoir-faire pratiques, voir également le document « Eléments de méthode pour la mise en oeuvre du BPA renouvelé » en ligne sur chlorofil (rubrique BPA).

Il est constitué de :

- La description de l'ensemble des situations d'évaluation que l'équipe souhaite mettre en œuvre
- Un calendrier de mise en œuvre, positionnant chaque situation, chaque épreuve, chaque UC et chaque objectif.

L'équipe pourra rédiger une note de présentation qui précise le sens général qu'elle souhaite donner à l'évaluation du diplôme.

Un exemple de calendrier d'évaluation avec le positionnement de la situation d'évaluation précédemment traitée est proposé en annexe.

3. Le plan de formation

Le plan de formation présente les modalités d'acquisition progressive des capacités identifiées dans le référentiel d'évaluation ainsi que les modalités pédagogiques. Son élaboration suit les mêmes règles que celles de tout diplôme en UC.

Compte tenu de l'importance des phases de formation en situation professionnelle, il convient de préparer tout particulièrement l'alternance centre/entreprise dans le cadre imposé par le financement régional.

Selon les organisations retenues, la formation en situation professionnelle se fera sous différents statuts et sera considérée par le financeur comme « formation en centre » ou « stage ».

3.1. Quelle entreprise, pour quoi faire ?

Il s'agit principalement de l'entreprise de stage ou de l'entreprise dont le candidat est salarié. Dans ce cas, le candidat travaille au contact d'un tuteur, qui le placera progressivement dans les situations significatives de la compétence du REA. L'analyse de ces situations sera exploitée durant les périodes de formation en centre.

Mais, d'autres formes de formation en situation professionnelle sont envisageables, comme par exemple :

- une entreprise de référence pour certaines activités : on peut imaginer un responsable d'exploitation agricole accueillant un groupe (petit groupe ou groupe entier) pour la réalisation d'activités de production, l'approche globale de l'exploitation, l'analyse du pilotage de son exploitation... Le responsable d'exploitation agricole devient ici formateur.
- l'exploitation de l'établissement de formation, un atelier technologique qui peuvent aussi être support de formation.

3.2. Rôles du tuteur

Le tuteur est partenaire de la formation et de l'évaluation. Son rôle est multiple :

- Il forme aux travaux de la production et de la gestion.
- Il forme aussi au pilotage de l'entreprise : aux décisions, au raisonnement, à la prise de responsabilité.

- Il évalue la progression du candidat.
- Il participe à l'évaluation certificative.

L'équipe pédagogique doit s'assurer qu'il est partie prenante dans l'atteinte des objectifs de la formation. Elle veillera notamment à ce que tout ce qui est prévu dans les apprentissages dans l'entreprise soit effectivement réalisable.

Le tuteur est un responsable d'exploitation agricole. Il n'y a pas d'exigence de qualification particulière. Quelle que soit sa qualification, le tuteur doit avoir conscience de son rôle de formateur.

Une formation de tuteurs est souhaitable. Le réseau des maîtres exploitants du stage 6 mois comprend un grand nombre d'exploitants formés.

3.3. Articulation centre/entreprise

On peut distinguer plusieurs phases dans l'articulation centre/entreprise :

- **Une phase de découverte** : située au début, c'est une période où entreprise et stagiaire/apprenti font connaissance.

- **Une phase de négociation et de contractualisation** : assez rapidement, une rencontre centre de formation, tuteur et stagiaire a lieu, pour négocier la nature de la formation en entreprise.

Durant cette rencontre, sont prévues une présentation du plan d'évaluation, de la structuration de la formation impliquant l'entreprise et une analyse du potentiel de formation de l'entreprise par exemple à partir des intitulés des fiches de compétences.

Vient ensuite la contractualisation des engagements du tuteur, des engagements du stagiaire, des engagements du centre de formation (durée du suivi, modalités) dans un contrat pédagogique personnalisé par une convention et mettant en évidence outre les aspects de formation, les objectifs du diplôme (cf. « Former à la responsabilité » Educagri éditions p86).

Une planification des apprentissages en entreprise doit permettre à l'équipe pédagogique de visualiser la faisabilité des apprentissages, la progression possible et l'évaluation envisagée.

- **une phase de suivi** : les étapes de suivi, rencontres sont réalisées à partir de ce qui a été contractualisé. Les fiches de suivi pourront être utilisées pour préparer l'évaluation.

L'évolution du candidat dans la réalisation des activités et tâches en entreprise est contrôlée par le suivi régulier du formateur. Un bilan en fin de période en entreprise est réalisé par le formateur par exemple à l'occasion d'une évaluation.

- **une phase d'évaluation** : une rencontre tuteur, formateur, apprenant doit obligatoirement être faite pour collecter l'information relative à l'évaluation, valider ces informations, et statuer sur l'atteinte des objectifs.

3.4. Les outils à prévoir

Les outils portent des noms différents selon le régime juridique du candidat (apprenti ou stagiaire de la formation continue) :

- **Outil d'analyse du potentiel de formation de l'entreprise,**
- **Fiches de lancement** (d'observations, d'activités), et **fiches de récupération** (du vécu, d'observations), appelées aussi fiches navette,
- **Fiches de suivi des activités,** servant plutôt à préparer l'évaluation.

L'équipe pédagogique bâtit des outils qui ont du sens pour elle. L'appropriation des outils par chaque formateur est importante, plus que leur nature ou leur intitulé.

Quelques éléments de bibliographie, pour en savoir plus :

- « *Former à la responsabilité* » – Educagri éditions
- « *L'alternance, pour des apprentissages situés* » dans la revue *Education Permanente* n°172-2007 et 173 -2008 (lectures et une intéressante bibliographie)
- Sites internet : <http://pedagogie.ac-toulouse.fr/crera/>
- « *Situations professionnelles : situations de formation ?* », revue *Initiatives de l'enseignement agricole*, janvier 2000 - Educagri éditions.

ANNEXE 1 : Exemple de description d'une situation d'évaluation en BP REA rénové

▪ **La situation d'évaluation**

Le choix de l'équipe pédagogique est d'identifier une situation d'évaluation à partir d'une situation professionnelle et non d'une UC.

Ce choix est effectué à partir des fiches du référentiel de compétences : ici principalement la fiche « Pilotage du système d'exploitation ».

Intitulé choisi :

Diagnostic du système d'exploitation et prise de décision

But de l'évaluateur :

Vérifier l'utilisation de la connaissance du système d'exploitation dans son territoire dans l'objectif d'une prise de décision.

Fiches du référentiel de compétences :

« Pilotage du système d'exploitation » et « Intégration dans les réseaux professionnels et territoriaux »

UC et objectifs concernés :

UCP1 (principale) :	OI 11 et 12
UCP2 :	OI 21
UCT (X) selon choix du centre :	OI X1
UCG1 :	OI 113

Support et modalités de l'évaluation :

Support : cas réel sur l'exploitation d'alternance du candidat

La situation d'évaluation aborde les points suivants :

- les composantes du territoire (caractéristiques, acteurs, place de l'agriculture)
- le fonctionnement global de l'exploitation et son diagnostic
- l'analyse d'un atelier de production
- l'analyse d'une évolution du système

▪ **Les épreuves**

Deux épreuves seront mises en œuvre :

- 1- **Epreuve écrite** portant sur la réalisation d'un dossier individuel à partir d'informations recueillies sur l'exploitation d'alternance et son territoire.

L'élaboration de ce dossier se fera tout au long de la formation.

Echéance : selon le ruban de la formation

L'épreuve portera principalement sur des éléments descriptifs du système et de son territoire et concernera les objectifs suivants : OI 11 et 121 de l'UCP 1 – OI 21 de l'UCP 2 – OI 1 de l'UCP X.

- 2- **Epreuve orale** en présence du chef d'exploitation et d'un autre professionnel

Elle consistera, à partir du dossier élaboré, à présenter et argumenter la proposition d'évolution du système mais également la capacité à la communication orale du candidat.

C'est à dire :

- présentation du scénario proposé et impact sur le système et son territoire
- restitution orale

Elle portera sur les objectifs suivants : OI 122 de l'UCP 1 – OI 113 de l'UCG 1

Epreuve 1 :

Ecrite : dossier de 15 pages maximum, dactylographiées

Echéance :.....

Conditions...

Sujet

A partir de l'exploitation sur laquelle vous êtes en alternance, vous réaliserez un dossier de présentation du fonctionnement global de cette exploitation. Les éléments précisés dans ce dossier devront permettre la compréhension du système d'exploitation dans sa globalité mais également mettre en évidence le fonctionnement des systèmes de production. Ce travail a pour objet de repérer les informations et ressources pertinentes dans le raisonnement de la stratégie mise en œuvre sur l'exploitation et de les mettre en cohérence afin de saisir les orientations du pilotage.

Enfin, une évolution du système sera proposée et argumentée en cohérence avec le fonctionnement de l'exploitation.

Vous délimitez le territoire concerné et en présenterez les principales caractéristiques

Vous préciserez qui sont les acteurs du territoire en lien avec l'exploitation et la nature de ces liens

Vous situerez ensuite la place de l'agriculture au sein de ce territoire.

Vous présenterez le fonctionnement de l'exploitation

Vous décrierez, en les comparant à des références, les composantes du système d'exploitation

Vous décrierez le fonctionnement de l'exploitation en repérant les indicateurs de durabilité

Enfin, vous réaliserez un diagnostic de l'exploitation en représentant schématiquement les principaux aspects de son fonctionnement et en mettant en relation les différentes composantes du système d'exploitation.

Vous analyserez la ou (les 2) activités de production dans son environnement socioprofessionnel et réglementaire, l'organisation des conduites d'atelier et les résultats technico-économiques de chacun des ateliers.

Pour un événement déterminé avec l'agriculteur (réalisé ou à venir) et en lien avec le fonctionnement de son exploitation et le territoire (ex : évolutions de charges ou de produits, projet de territoire, orientation nouvelle...), vous décrierez son impact sur le système d'exploitation et les conséquences sur le fonctionnement de l'exploitation dans son environnement.

Epreuve 2

Orale, avec le dossier préalablement réalisé comme support.

Modalité : Cette épreuve se déroulera en présence du chef d'exploitation et d'un autre professionnel.

Deux formateurs participeront à l'évaluation de cette épreuve.

Durée de l'épreuve : 20 à 30 minutes

(3 à 5 minutes de présentation du système et de l'événement, 5 minutes de présentation de l'impact et des conséquences sur le système, 5 minutes de présentation de la proposition d'évolution du système, 5 à 10 minutes de discussion avec le jury).

Sujet

Vous présenterez l'événement retenu en le justifiant et en le situant dans le fonctionnement de l'exploitation et de son territoire.

Vous préciserez ensuite les interactions que génère cet événement avec les composantes du système et leurs conséquences.

Vous proposerez un scénario d'évolution du fonctionnement de l'exploitation en argumentant les décisions prises.

Lors de votre exposé et de la confrontation qui suivra avec le jury, vous respecterez les règles de la communication orale.

ANNEXE 2

Éléments de grille d'évaluation de l'UC X/ épreuve Y

*Les rubriques du tableau suivant correspondent aux éléments qui doivent figurer a minima dans une grille d'évaluation. **Il ne s'agit pas d'un modèle de grille**, vous replacerez ces rubriques dans les cadres qui ont été définis dans votre région et qui peuvent comporter d'autres types de renseignements (ex informations concernant la situation d'évaluation : intitulé, descriptif... et l'épreuve).*

Objectifs à évaluer	Points sur lesquels porte l'évaluation	Performances attendues	Critères d'évaluation	Niveaux d'exigence ou seuil de réussite
	Sélectionnés dans le référentiel de l'UC	Attendus sélectionnés dans le référentiel de l'UC et précisés en fonction du contexte, il s'agit des indicateurs qui vous permettent d'estimer l'atteinte de l'objectif.	C'est ce qui permet de mesurer que la performance est atteinte. Ce sont les éléments qui permettent de répondre à la question « pourquoi c'est réussi ? »	Le seuil de réussite fixe la limite à partir de laquelle on peut considérer que le critère est satisfait. Il s'agit d'une valeur ou d'une plage de valeurs à atteindre, de minima ou maxima à respecter.
		Dans l'évaluation en situation professionnelle, performances attendues et critères d'évaluation peuvent être étroitement liés.		

ANNEXE 3 : Exemple de calendrier d'évaluation en BPREA rénové

Avec le positionnement en situation 1 (S1) de l'exemple de l'annexe 1

On constate dans cet exemple de calendrier d'évaluation :

- que 15 épreuves sont mises en œuvre lors de 10 situations d'évaluation
- que ces situations d'évaluation sont constituées d'une ou deux épreuves
- que certaines épreuves visent une seule UC pour tout ou partie de ses objectifs. D'autres concernent plusieurs UC.

Situation d'évaluation		S1		S2		S3		S4		S5		S6		S7		S8		S9		S10	
		E1	E2	E1	E1	E2	E1	E1	E2	E1	E2	E2	E1	E1	E1	E1	E1	E2			
Date/période																					
UC	Objectifs rang 1 / rang 2																				
UCG 1	11 111																				
	11 112																				
	11 113																				
	12																				
	13																				
UCG 2	21																				
	22																				
UCP 1	11																				
	12 121																				
	12 122																				
UCP 2	21																				
	22																				
UCP 3	31																				
	32																				
UCP 4	41																				
	42																				
UCP 5	51																				
	52																				
UCP 6 A	61																				
	62																				
UCT 1	X1																				
	X2																				
UCT 2	Y1																				
	Y2																				
UCARE 1																					
UCARE 2																					