



Mise en œuvre du CAPa rénové en unités capitalisables – quelques éléments de cadrage

Septembre 2015

Ce document s'adresse aux formateurs de CFA et aux formateurs de formation professionnelle continue qui proposent le CAPa en UC. Il est destiné à faciliter la mise en œuvre du CAPa rénové par la voie des UC à la rentrée 2015. Il n'a pas vocation à perdurer. Certaines de ses parties pourront être intégrées ensuite dans un ou des documents plus pérennes.

Il comporte des rappels des principes des formations en unités capitalisables, des réponses à des questions spécifiques concernant les CAPa et des préconisations pour l'évaluation pour les capacités générales, qui sont identiques dans toutes les spécialités du CAPa.

Le document de référence pour la mise en œuvre du CAPa est le référentiel du diplôme, il est essentiel que l'équipe enseignante prenne connaissance de chacune des parties de ce référentiel.

Le CAPa, comme les autres diplômes en UC, fera l'objet de documents complémentaires, propres à chaque spécialité. Chaque document complémentaire CAPa, destiné à outiller la construction de l'évaluation et de la formation, comportera les fiches compétences et des préconisations pour l'évaluation des capacités générales et professionnelles.

Tous les documents évoqués sont téléchargeables sur le site chlorofil

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

Sommaire

1 – CAPa - rappel des fondamentaux sur les diplômes en unités capitalisables

2 – Questions-réponses sur le CAPa

3 – Prescriptions pour l'évaluation des capacités générales du CAPa

1. CAPa - rappel des fondamentaux sur les diplômes en unités capitalisables

1.1 Modalités de délivrance et voies d'obtention d'un diplôme

Cette partie apporte quelques précisions sur le vocabulaire employé dans les systèmes de formation du MAAF.

- Voie modulaire et voie UC

Modulaire ou UC : il s'agit des modalités de délivrance d'un diplôme. Certains diplômes peuvent être délivrés selon l'une ou l'autre des modalités, c'est le cas du CAPa.

Pour ce dernier, le référentiel professionnel et la liste des capacités attestées par le diplôme sont communs aux 2 voies. Le référentiel de formation concerne uniquement la formation initiale scolaire.

Chaque voie a des modalités d'évaluation spécifiques, précisées dans le référentiel de certification.

- **Formation initiale scolaire, apprentissage, formation continue, VAE** : il s'agit des voies d'obtention d'un diplôme. Ce terme renvoie à la manière dont est préparé ou obtenu le diplôme : en suivant une formation (initiale scolaire, en apprentissage, en formation continue) ou par la validation des acquis de l'expérience.

Modalités de délivrance des CAPa

Intitulé des spécialités	Voie modulaire	Voie UC
Agricultures des régions chaudes	X	X
Métiers de l'agriculture	X	X
Jardinier paysagiste	X	X
Travaux forestiers	X	X
Lad-cavalier d'entraînement	X	
Maréchal ferrant	X	X
Opérateur en industries agroalimentaires		X
Services aux personnes et vente en espace rural	X	X

1.2. Le référentiel du CAPa rénové

- CAPa UC : les parties du référentiel

Le référentiel comporte :

- un référentiel professionnel qui présente le contexte du secteur professionnel et des emplois visés par le diplôme, une liste des activités qui peuvent être mises en œuvre dans le cadre de l'emploi-type visé (FDA) et une liste des situations professionnelles significatives (SPS) organisée en champs de compétences.

- un référentiel de certification qui comporte la liste des capacités générales et professionnelles attestées par la délivrance du diplôme et les modalités d'évaluation permettant sa délivrance pour chacune des 2 voies, modulaire et UC.

Dans le cas de la voie UC, les modalités d'évaluation mettent en relation les capacités avec les unités capitalisables dont l'obtention permet la délivrance du diplôme. Des préconisations spécifiques peuvent être mentionnées dans cette partie du référentiel, les modalités générales d'évaluation étant fixées dans une note de service (actuellement NS DGER/POFEGTP/N2001-2118, en cours de mise à jour).

Rq : pour chaque spécialité du CAPa délivré en UC un référentiel a été élaboré à partir d'extraits tirés du référentiel de diplôme du CAP agricole rénové. <http://www.chlorofil.fr/diplomes-et-referentiels/formations-et-diplomes/capacap-agricole-renove/renovation-capa/capa-par-uc.html>

Le référentiel de formation ne s'impose qu'aux formations par la voie scolaire (voir 1.1). En CAPa comme pour tous les diplômes délivrés en UC, il ne concerne pas cette voie.

D'autres éléments ne concernent pas la modalité des UC : tableau des épreuves pour les candidats en CCF, définition des épreuves pour les candidats bénéficiant du CCF, définition des épreuves pour les candidats hors CCF, grilles horaires.

- SPS et champs de compétences

Les situations professionnelles significatives qui figurent dans le référentiel professionnel sont celles qui ont été indiquées par les professionnels titulaires des emplois et/ou leur supérieur hiérarchique comme les plus représentatives des emplois visés par le diplôme. Elles sont significatives au plan de la compétence, c'est-à-dire qu'elles mettent en jeu un ensemble de ressources variées (raisonnements, connaissances, savoir-faire, comportements...) permettant d'agir en situation. En général complexes, assez fréquentes, ou présentant un caractère prospectif, on considère que la personne qui les maîtrise est capable de maîtriser les situations de même nature. Dans le référentiel professionnel, elles sont classées en « champs de compétences », ce classement est basé sur le fait que les situations d'un même champ font appel à des ressources de même nature, pour des finalités semblables.

Chaque champ de compétences fait l'objet d'une fiche. Les fiches seront mises à disposition des équipes dans les documents complémentaires produits pour chaque spécialité du CAPa. Les éléments qui figurent dans ces fiches apportent des informations utiles à la formation et à l'évaluation.

- Les capacités

Comme dans tous les référentiels rénovés du MAAF, le référentiel de certification est exprimé en capacités. Il y a deux sortes de capacités : des capacités professionnelles et des capacités générales. Chaque capacité globale, générale ou professionnelle, est déclinée en 2 capacités intermédiaires qui précisent ce que recouvre la capacité globale.

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

Etre capable, c'est avoir le potentiel d'action nécessaire pour faire face aux situations, professionnelles ou de la vie sociale. La délivrance d'un diplôme du MAAF correspond à l'assurance que la personne à qui on le délivre est en mesure de réaliser un certain nombre d'activités, en rapport avec chacune des capacités.

Capacités et situations sont indissociables : le développement des capacités passe par des mises en situations variées, professionnelles et sociales, qui mobilisent des ressources plurielles et combinées. Il requiert un entraînement de cette articulation des ressources nécessaires pour répondre aux familles de situations rencontrées.

Les capacités du CAPa sont adossées à des familles ou classes de situations. Les capacités professionnelles sont relatives à la maîtrise de situations professionnelles (cf. les champs de compétence et SPS du référentiel professionnel) et les générales sont relatives à la maîtrise de situations de la vie sociale ou socio-professionnelle.

- Les UCARE

Une UCARE permet de valider la maîtrise de savoir-faire professionnels spécifiques (réaliser des opérations techniques dans un domaine spécifique), favorisant l'insertion professionnelle, compte tenu des enjeux professionnels locaux. Elle correspond obligatoirement à une capacité professionnelle, la capacité C 7 du référentiel de certification. Elle doit être évaluée en situation professionnelle.

En fonction de la thématique retenue, l'équipe pédagogique conduit des entretiens avec des professionnels et réalise des analyses du travail qui vont alimenter son travail d'ingénierie. L'équipe pédagogique devra proposer une déclinaison en capacités intermédiaires qui préciseront la capacité globale, en fonction de la nature des savoir-faire professionnels qui ont été identifiés localement et qui font l'objet de l'UCARE. Celle-ci est proposée par l'équipe pédagogique à l'autorité académique dans le cadre de l'habilitation (propositions de capacités intermédiaires, justification de la création de l'UCARE).

- Le cas du CAPa Métiers de l'agriculture (CAPa MA) : supports de formation et UCARE

Le champ du CAPa Métiers de l'agriculture est très vaste, il recouvre ceux des anciens CAPa PAUM, Productions horticoles et Vigne et vin. Afin de permettre une acquisition de compétences variées favorisant l'insertion professionnelle, l'établissement de formation devra obligatoirement proposer un support de formation/apprentissage dans une liste établie au niveau national, validé par les capacités C 4 à C 6. Un second support de formation/apprentissage sera proposé, également dans une liste nationale, il sera validé dans la capacité C 7 qui correspond à l'UCARE.

Le choix des supports de formation doit être fait en cohérence avec les entreprises du territoire, les orientations de l'exploitation de l'EPL et la stratégie de l'établissement. Ce choix doit être argumenté dans le dossier d'habilitation.

Supports principaux correspondant aux capacités professionnelles CP 4 à CP 6 (UCP 1 à UC P3) : support 1 à choisir dans la liste ci-dessous

- Ruminants
- Porcs
- Aviculture
- Arboriculture
- Horticulture
- Viticulture
- Grandes cultures

Productions ou activités pouvant servir de support à la CP 7 (UCARE) :

Outre les supports ci-dessus (sous réserve qu'ils ne soient pas retenus comme support principal), les domaines de production ou d'activité suivants peuvent être choisis :

- Aquaculture
- Pastoralisme
- Entretien des espaces
- Valorisation et vente des produits de l'entreprise
- Travaux de cave

Attention ! Une UCARE peut être choisie dans la liste des supports principaux à condition que celui-ci soit différent du premier support choisi. Par ex., si on a choisi les ruminants comme support principal, on peut choisir pour l'UCARE n'importe lequel des supports de la liste ci-dessus, à l'exclusion du support ruminants. Dit autrement et plus précisément, un candidat donné ne peut pas combiner un support principal ruminant-bovin et une UCARE ruminant-ovin ! En effet, la combinaison des 2 supports, principal et UCARE, doit permettre aux futurs diplômés d'acquérir des compétences dans plusieurs domaines différents, favorisant l'insertion professionnelle.

- Comment aborder le référentiel du diplôme ?

La phase d'ingénierie préalable à la mise en place d'un CAPa UC dans un établissement est essentielle. C'est un travail collectif, qui doit mobiliser l'ensemble de l'équipe enseignante dans l'objectif de préparer la formation et le dispositif d'évaluation, dans le respect des finalités de ce CAPa, c'est-à-dire de permettre l'acquisition de réels savoir-faire professionnels et dans le respect du cadrage réglementaire propre à tous les diplômes en unités capitalisables.

La première étape est de faire une lecture collective du référentiel, afin de bien s'imprégner des caractéristiques des emplois visés et des capacités visées par la certification. Le futur dispositif de formation doit permettre les apprentissages nécessaires à la construction des capacités chez l'apprenant et le dispositif d'évaluation doit être garant de la validité des décisions d'attribution des unités capitalisables.

Le travail d'ingénierie est itératif. Le référentiel du diplôme est l'outil de référence à toutes les étapes de la construction du dispositif. Les équipes doivent également se référer aux documents complémentaires qui contiennent les fiches compétences et donnent des indications pour l'évaluation.

1.3. Rappel des fondamentaux

- Le CAPa, un diplôme professionnel

Le CAPa est un diplôme national qui atteste d'une qualification professionnelle dans les secteurs de la production agricole, des industries agro-alimentaires, de l'aménagement de l'espace, de l'environnement, de la commercialisation, de leurs activités connexes ainsi que des activités liées au développement et à l'animation du milieu rural (cf. code rural Article D811-146). Comme tous les diplômes professionnels, il vise l'insertion des personnes qui en sont titulaires. Le système de formation doit en conséquence permettre le développement des compétences professionnelles et sociales minimales pour permettre cette insertion. Le référentiel de certification est le reflet de cette visée : il comporte des capacités et unités capitalisables dites « générales » car elles visent plus spécifiquement la maîtrise de situations sociales et des capacités et unités dites « professionnelles » car elles visent plus spécifiquement la maîtrise de situations de travail.

Pour le CAPa UC, accessible par les voies de l'apprentissage et de la formation continue, le principe directeur de sa mise en œuvre repose sur l'appui sur les situations professionnelles, tant au plan de la formation que de l'évaluation. La construction de la formation s'appuie donc sur les périodes d'alternance prévues dans les 2 voies, particulièrement importantes dans le cas des salariés en apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Dans le cadre de la rénovation de ses diplômes professionnels, les visées socio-éducatives et pédagogiques du MAAF sont doubles :

- former de futurs professionnels capables non seulement de bien exécuter, mais aussi de comprendre ce qu'ils font et de raisonner leur action/travail ;
- préparer des citoyens, acteurs de la société dans laquelle ils vivent et qu'ils contribuent à construire.

- Les Unités capitalisables ne sont pas des unités de formation

Les UC donnent à voir ce qui est attendu d'un candidat pour lui délivrer un diplôme, elles n'indiquent en aucune manière comment doit être construite la formation qui en permet l'atteinte. L'équipe pédagogique doit construire ce dispositif de formation. Elle est libre des choix stratégiques et pédagogiques pour y parvenir : organisation de l'alternance et exploitation des périodes d'alternance, contribution de telle ou telle discipline, contenus de formation et objectifs pédagogiques... Une fois encore c'est un travail d'équipe qui est nécessaire, chaque discipline ou domaine, aussi bien professionnel que général, devant raisonner sa contribution à la construction des apprentissages qui permettront le développement des capacités chez l'apprenant.

- Construction de l'évaluation

Comme dans tous les diplômes en UC, le dispositif d'évaluation est construit pour permettre l'évaluation des capacités du référentiel de certification et donc la délivrance des UC correspondantes.

En CAPa, on préconise la construction de situations d'évaluation et d'épreuves adossées à des situations de la vie professionnelle et sociale, permettant de valider les capacités professionnelles et générales correspondantes. La vérification de la maîtrise des connaissances professionnelles et

générales se fait au travers de leur mobilisation en situation, les connaissances ne sont pas évaluées pour elles-mêmes, mais au travers de leur utilisation.

Ces principes se traduisent notamment par :

- des épreuves pluridisciplinaires : plusieurs disciplines peuvent contribuer à la construction d'une capacité, une épreuve n'est pas disciplinaire ;
- des épreuves en nombre limité. En CAPa, pour évaluer les 7 capacités globales, on ne dépassera pas 11 épreuves. En outre, on évitera au maximum les croisements de capacités dans les épreuves ;
- des épreuves plutôt permanentes (sujets donnés au départ de la formation) ;
- pour l'évaluation en situation professionnelle, on favorisera la pratique explicitée à partir de traces de l'activité des candidats et d'un entretien d'évaluation.

Le dispositif global doit pouvoir démontrer l'atteinte des capacités. Il ne faut jamais perdre de vue que c'est bien des capacités qui doivent être validées. Le référentiel de certification, c'est-à-dire la partie du référentiel qui présente la liste des capacités et modalités d'évaluation en UC, est le cadre du dispositif d'évaluation.

Pour construire leurs épreuves, notamment celles basées sur l'évaluation en situation professionnelle, les équipes s'appuieront sur des investigations locales : ils réaliseront des entretiens avec des professionnels (titulaires des emplois et supérieurs hiérarchiques) du secteur des emplois visés par le diplôme afin de repérer et d'analyser les situations les mieux à même de constituer le support des situations et épreuves qu'ils construiront ensuite. Ces situations couvrent les champs de compétences du référentiel professionnel. Les investigations locales n'ont pas pour objectif de refaire le référentiel national ou les fiches compétences mais permettront d'obtenir des informations sur les situations précises, concrètes et contextualisées que vont rencontrer les apprenants et de les mettre en lien avec les capacités à évaluer. Le travail d'ingénierie réalisé de l'équipe permet en outre un partage et une appropriation approfondie du référentiel.

Les épreuves élaborées doivent permettre de balayer l'ensemble des capacités professionnelles du référentiel de certification. L'évaluation des capacités générales pourra s'appuyer sur des situations de la vie sociale et suivre les mêmes principes.

Enfin, dans une évaluation en situation professionnelle, pour vérifier le développement d'une capacité, on ne se contente pas de regarder le résultat d'une action (ce qui est directement visible ou accessible dans le travail qui est demandé à la personne qu'on évalue), mais on prend en compte les raisonnements qui accompagnent le déroulement de cette action. Dans l'entretien que comporte l'épreuve, ce sont ces raisonnements que l'examineur cherchera à mettre à jour. Le questionnement permettra également de mesurer l'adaptation à des variations de la situation ou le transfert à des situations de même type car, au-delà de la maîtrise d'une situation singulière, c'est bien la maîtrise d'un ensemble de situations de même type qui est visée.

Construction de la formation

Chaque centre construit son propre dispositif de formation, approprié à son contexte local, à son public et à son équipe pédagogique. Ce travail collectif résulte de la connaissance des publics, des caractéristiques des emplois sur le territoire et des caractéristiques du dispositif, notamment de l'importance et du rythme de l'alternance en entreprise. Le dispositif n'a pas vocation à être fixé et homogène au niveau national, c'est la DRAAF-SRFD qui en valide la pertinence au travers du dossier d'habilitation produit par le centre de formation. Une fois le dispositif validé, le centre devra respecter les engagements qu'il a pris vis-à-vis de l'autorité académique. Le principal guide pour construire la formation reste le référentiel du diplôme, dans sa globalité, ainsi que le document complémentaire.

Concernant le développement des capacités professionnelles, la formation comme l'évaluation s'appuie particulièrement sur les mises en situation professionnelles, dans l'entreprise de stage ou d'apprentissage du candidat. Elle s'appuie également sur les exploitations ou ateliers technologiques des EPL ou de toute autre exploitation ou entreprise avec laquelle des conventions peuvent être établies.

2. Questions-réponses sur le CAPa

- Quels sont les objectifs visés par le CAPa rénové ? Qu'attend-on d'un titulaire du CAPa ?

Le CAPa rénové, diplôme de niveau 5 de la nomenclature de 1969, vise l'insertion professionnelle dans des emplois d'ouvrier qualifié ou d'employé selon le secteur professionnel concerné. La formation qui y conduit doit donc permettre le développement des savoir-faire professionnels minimaux pour investir ces emplois et y réussir. S'agissant d'un diplôme d'état, il a également des visées éducatives et sociales, relatives à l'insertion dans la vie sociale des diplômés. De plus, pour les apprenants en formation initiale scolaire et en apprentissage, ce diplôme est souvent une première marche dans la poursuite d'études au niveau supérieur.

- Faut-il faire de l'anglais en CAPa UC ? Faut-il faire de l'EPS en CAPa UC ?

La décision appartient au centre de formation et relève d'un choix stratégique. Un diplôme en UC n'a pas de référentiel de formation, ni de prescriptions d'horaires pour telle ou telle discipline. C'est l'équipe enseignante qui détermine la nature de la formation permettant l'atteinte des capacités. La réflexion est sans doute différente selon le public dans le centre : s'agit-il d'adultes en reconversion professionnelle qui souhaitent une insertion professionnelle directe et qui ont des acquis provenant de leur expérience antérieure ? S'agit-il de jeunes apprentis, dont une forte proportion va poursuivre un cursus diplômant ?

Remarque : les candidats au CAPa modulaire par la voie de la formation professionnelle continue sont dispensés de ces disciplines et des épreuves correspondantes.

- Comment répartit-on les heures de formation ? Comment attribuer les heures aux formateurs ? Pour quelles disciplines ?

La répartition des horaires entre disciplines et les grilles horaires nationales ne s'appliquent pas à la modalité des unités capitalisables (elles ne concernent pas non plus les formations modulaires en apprentissage ou en FPC).

Bien sûr, à un moment donné, l'équipe va devoir répartir et planifier les enseignements à dispenser. Mais il ne s'agit pas d'un préalable. C'est le résultat de la réflexion globale et collective sur le dispositif de formation, qui implique tous les formateurs et toutes les disciplines qui contribueront à la construction des capacités (du potentiel d'action) des stagiaires ou apprentis. Cette réflexion globale et collective tient compte de l'analyse des besoins du public, de ses caractéristiques d'apprentissage (ce qui lui permet de réussir), de l'utilisation des périodes d'alternance et de leur exploitation pédagogique, du dispositif d'évaluation prévu... De la réflexion collective à partir de ces éléments naîtra le dispositif de formation avec son planning, l'alternance, les horaires de telle ou telle discipline...

Les formateurs de disciplines générales comme ceux des disciplines techniques et professionnelles ont toute leur place dans la construction de ce dispositif de formation car tous concourent au développement des capacités des apprenants.

- La façon de construire les UCARE a-t-elle changé ? Les UCARE sont-elles de même nature que dans les autres diplômes en UC ?

Si on se réfère au CAPa non rénové, oui, la façon de construire les UCARE a changé. Elles sont désormais obligatoirement liées à des situations professionnelles, identifiées localement comme favorables à l'insertion professionnelle et en relation avec le référentiel professionnel. Elles peuvent permettre l'approfondissement de techniques spécifiques, l'acquisition de savoir-faire dans d'autres

activités, toujours en lien avec le référentiel professionnel. Dans les CAPa de la production agricole (MA ou ARC) et de l'aménagement paysager, elles ont été particulièrement pensées dans un objectif de développement de compétences diversifiées, qui permettent d'élargir les possibilités d'insertion professionnelle. L'élaboration des UCARE doit être basée sur des investigations locales (enquêtes, entretiens avec des professionnels), qui complètent celles du référentiel professionnel national.

Si on se réfère aux autres référentiels rénovés en UC (notamment BPA) la démarche de construction des UCARE du CAPa est la même : une fois le thème défini, en fonction des caractéristiques de l'emploi local et des complémentarités avec le référentiel national, l'équipe réalise une analyse de situations locales (entretiens avec des professionnels) et consigne les informations recueillies dans une fiche de descripteurs de compétences. L'argumentaire sur la création de l'UCARE et la déclinaison des capacités intermédiaires doivent figurer dans le dossier d'habilitation.

La démarche s'applique aussi aux CAPa MA et au CAPa ARC, même si la part d'initiatives locales paraît plus réduite puisque le choix de l'UCARE s'effectue dans une liste définie au niveau national.

- Peut-on choisir n'importe quelle UCARE dans le CAPa MA ?

Non, le choix de la thématique de l'UCARE doit être effectué dans une liste qui figure dans le référentiel (cf. plus haut). Il s'agit de permettre une réelle diversification des compétences chez les apprenants, permettant une insertion professionnelle sur des emplois correspondants. Un centre de formation peut proposer plusieurs UCARE différentes dans le dossier d'habilitation, permettant ainsi aux apprenants d'effectuer un choix en fonction de leur projet professionnel. Dans les UCARE du CAPa rénové, on n'est pas dans le format « découverte d'une activité » mais bien plus dans celui de la construction de savoir-faire de base dans un domaine d'activité différent de celui lié à la production principale support, auquel correspondent les capacités CP4 à CP6 (UCP 1 à UCP 3).

- Puisqu'il y a un seul référentiel de CAPa y-a-t-il encore des différences entre le CAPa modulaire et le CAPa UC ?

Oui. Il s'agit de 2 voies d'obtention du diplôme différentes. Toutes les parties du référentiel ne sont pas communes, notamment les modalités d'évaluation, qui sont spécifiques à chacune des voies. Les équipes doivent consulter les modalités qui correspondent à la voie choisie et s'y conformer.

- Evaluation : Peut-on ou doit-on croiser les UC au moment de l'évaluation ? Qu'évalue-t-on, les capacités globales ou les capacités intermédiaires ? Doit-on évaluer toutes les capacités intermédiaires ?

La manière dont ont été conçues les capacités du CAPa doit permettre d'éviter les croisements UC au moment de l'évaluation. On peut le faire néanmoins si c'est pertinent au plan de l'évaluation mais attention aux épreuves trop globales ou trop intégratives qui veulent évaluer en même temps trop de capacités différentes.

On évalue toutes les capacités intermédiaires. Le référentiel de certification est construit dans cette optique. Les capacités intermédiaires qui ont été identifiées sont indispensables à la maîtrise de la capacité globale, elles sont constitutives de cette capacité.

- Doit-on décliner les capacités ou les UC ?

Dans tous les diplômes en UC rénovés depuis 2006, il n'y a aucune déclinaison des UC. Pour tous les diplômes qui comportent un référentiel de certification, il n'y a non plus aucune déclinaison des capacités (sauf pour les UCARE, bien sûr). Les capacités et les UC sont celles qui figurent dans le référentiel national et uniquement celles-là. Elles ne servent pas à évaluer la formation qu'on a conduite mais à valider un potentiel d'action chez la personne diplômée, il est donc inutile de les décliner. C'est tout le travail d'ingénierie que l'équipe conduira, la construction du plan d'évaluation et des épreuves, ainsi que les grilles d'évaluation associées qui doivent démontrer en quoi le dispositif permet bien l'atteinte de ces capacités.

- Peut-on évaluer les aspects sociaux dans des situations d'évaluation basées sur les situations professionnelles ?

Pourquoi pas ? A condition qu'il ne s'agisse pas d'un regroupement artificiel qui fasse perdre le sens de l'évaluation en situation professionnelle ou qui ne permette pas d'évaluer réellement la capacité générale. Le guide, c'est le référentiel de certification. Pendant la phase d'élaboration des épreuves, vous devez vous poser sans cesse cette question : la situation/ou l'épreuve que je construis est-elle en rapport avec les capacités qu'elle vise ? Aurais-je bien au cours de son déroulement tous les éléments suffisants pour me permettre de dire que le candidat maîtrise bien... ?

- A quoi servent les SPS et champs de compétences pour l'évaluation ?

Le référentiel du diplôme est national et reste donc à un niveau de généralité convenant à toutes les configurations d'emplois locales. Les champs de compétences qui ont été identifiés concernent toutes ces configurations d'emplois. Les SPS, qui illustrent dans quelles situations sont particulièrement mobilisées les compétences, sont également génériques car elles recouvrent un grand nombre de situations de travail différentes, liées à des contextes particuliers mais de même nature au plan des ressources mobilisées. Elles ont donc besoin d'être précisées pour construire le dispositif d'évaluation. Par exemple, une SPS du référentiel dans le champ de compétences relatif aux ruminants (*Bovin, ovin, caprin*) concerne les manipulations et interventions. Pour autant, les situations de travail correspondantes sont très différentes, selon qu'on travaille dans un élevage bovin lait en stabulation entravée ou dans un élevage de brebis de plein-air... et c'est l'analyse de la situation précise et contextualisée qui permet d'élaborer la situation d'évaluation : épreuves, critères d'évaluation et indicateurs.

Chaque centre doit construire son propre dispositif d'évaluation, adapté aux caractéristiques locales, il doit donc mener pour cela les investigations qui complètent et précisent le référentiel national. Dans la démarche de construction du dispositif d'évaluation par l'équipe pédagogique, l'ensemble des situations de travail identifiées et analysées au niveau local doit couvrir tous les champs de compétences du référentiel professionnel. Pour autant, il n'y a pas de correspondance stricte entre les situations analysées localement avec chaque SPS ni de correspondance exacte entre SPS et épreuves. Tout dépend du contexte, notamment pour les diplômes où, compte-tenu de la diversité des types d'emploi, le niveau national reste forcément très général.

3. Eléments sur l'évaluation des capacités générales du référentiel de certification du CAPa

3.1 Présentation

Les capacités sont définies comme un pouvoir d'agir efficacement et de manière pertinente d'un individu dans une famille de situations, fondé sur la mobilisation et la combinaison de différentes ressources (cognitives, techniques et autres).

Par famille de situations on entend des situations proches qui présentent des traits communs : elles répondent aux mêmes buts, nécessitent les mêmes ressources, font appel à des raisonnements similaires.

Au-delà de la prise en charge de la situation singulière, c'est le potentiel à s'adapter à l'ensemble des situations d'une même famille qui est visé : son développement requiert des mises en situations variées, professionnelles et sociales, qui permettent à l'individu de s'entraîner à mobiliser et combiner les ressources dont il dispose pour faire face à ces situations. Capacités et situations sont indissociables.

Dans le cadre du CAPa rénové, le référentiel de certification est homogène : l'écriture des capacités générales est cohérente avec celle des capacités professionnelles. De même que les capacités professionnelles sont adossées à des familles de situations professionnelles, les capacités générales renvoient à des familles de situations sociales. Elles ne se réfèrent pas d'abord à des domaines d'enseignement ou à des disciplines de la formation, mais aux attendus et aux pratiques de la vie sociale courante. Par conséquent, plusieurs disciplines contribuent à leur construction.

Pour les capacités générales, les trois capacités globales correspondent à trois grands champs de compétences du domaine social, construits à partir des grandes visées/intentions éducatives identifiées pour des diplômés d'un premier niveau de qualification avec une insertion socio-professionnelle rapide :

1°. Action référée dans la société : utiliser des références – connaissances, ressources, ... – pour faire face aux situations de la vie courante (Se situer pour agir).

2°. Construction personnelle : se construire soi en tant que personne.

3°. Interrelations et interactions sociales : vivre et agir avec les autres.

La formation et l'évaluation sont construites à partir des capacités intermédiaires, plus circonscrites et plus opérationnelles. Ces capacités générales intermédiaires privilégient des potentiels d'action à la fois :

- « transversaux », dans ce sens qu'ils peuvent être mobilisés dans différents univers (professionnels, sociaux, scolaires...) et travaillés dans toutes sortes de situations, sociales ou professionnelles,
- « élémentaires », dans ce sens qu'ils mettent en jeu des savoirs fondamentaux qu'il est nécessaire de retravailler pour les consolider chez les publics cibles du diplôme.

Pour les capacités générales, le niveau d'exigence requis est celui du socle commun de connaissances, de compétences et de culture du collège :

<http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000030426718&dateTexte&categorieLien=id>

Les capacités générales du référentiel de certification du CAPa

CG1°. Agir dans des situations de la vie courante à l'aide de repères sociaux

1.1°. Prendre position vis-à-vis d'une situation à caractère social et civique

1.2°. Utiliser des outils dans des situations de la vie courante

CG2°. Mettre en œuvre des actions contribuant à sa construction personnelle

2.1°. S'exprimer à travers une réalisation personnelle

2.2°. Adopter des comportements favorisant son équilibre personnel

CG3. Interagir avec son environnement social

3.1°. Adapter son langage et son comportement aux situations de communication

3.2°. S'appropriier les normes et cadres de références d'un collectif

3.2. Quelques éléments de cadrage pour l'évaluation des capacités générales

La situation d'évaluation, ce qui est attendu du candidat et les indicateurs qui sont construits pour dire que la capacité est atteinte sont entièrement liés au niveau du diplôme. Dans le cas d'un CAPa, il s'agit d'une maîtrise minimale des situations ordinaires et fréquentes de la vie quotidienne que toute personne est amenée à rencontrer dans sa vie courante : organiser ses déplacements, faire des choix de consommation, gérer un budget, effectuer des démarches administratives, préserver sa santé, avoir des entretiens, participer à des collectifs (de travail ou autres).

Pour chaque capacité intermédiaire, les principaux critères à prendre en compte dans l'évaluation sont prescrits au niveau national : ils sont généraux. Les indicateurs sont donnés à titre d'exemples car ils dépendent étroitement des caractéristiques de la situation qui sert de support à l'évaluation : ils sont contextualisés et concrets. Une situation qui vise à se repérer dans l'espace ne requiert pas les mêmes outils qu'une situation visant à établir un budget. Les indicateurs ne sont donc pas les mêmes puisqu'ils sont liés aux outils utilisés. C'est à l'équipe de les construire.

La CG1°. Agir dans des situations de la vie courante à l'aide de repères sociaux

Cette capacité traduit la mise en place et l'utilisation de repères/références (sociaux-culturels, institutionnels, économiques) qui permettent de décrypter et de comprendre ce qui se joue dans diverses situations de la vie courante, sociales ou professionnelles, pour pouvoir agir avec discernement.

Elle traduit aussi la connaissance et l'appropriation de différents outils de représentation et de modélisation de la réalité (conceptuels et techniques) qui permettent de faire face à ces situations.

Plusieurs disciplines peuvent contribuer à l'atteinte de chaque capacité intermédiaire.

Les indicateurs proposés sont donnés à titre d'exemples : ils ne constituent ni le plan ni le contenu du cours.

CG 1.1°. Prendre position vis-à-vis d'une situation à caractère social et civique

Il s'agit, à partir de la lecture et du décryptage d'un fait social, de prendre une décision ou une position en connaissance de cause, en ayant évalué les tenants et les aboutissants de son choix.

Pour valider cette capacité intermédiaire, on évaluera que le candidat peut construire un point de vue étayé sur un thème, un événement ou un fait d'actualité qui fait débat dans la société et qu'il a analysé. Les expériences sociales personnelles vécues par le candidat peuvent également être utilisées. Il ne s'agit pas d'évaluer la nature de la prise de position, mais la façon dont elle est construite et défendue à l'aide de repères sur la société actuelle et de la compréhension que le candidat a de son organisation, de son fonctionnement et de ses évolutions.

Dans cette perspective, deux grandes catégories de critères seront prises en compte, pour lesquelles sont donnés, à titre d'exemples, quelques indicateurs :

Critères	Exemples d'indicateurs
<p>Sélection et traitement de l'information La prise de position est <u>informée</u>, renseignée : le candidat connaît le sujet et peut référer sa position.</p>	<p>Consultation de médias divers (presse, radio, TV, internet...), de personnes ressources. Variété/Pluralité des sources pour couvrir l'ensemble des positions possibles. Choix et tri des informations en fonction des prises de positions possibles (référencement) Compréhension du contexte du thème ou du fait d'actualité et des enjeux qui lui sont liés ...</p>
<p>Construction de la position La prise de position est <u>construite</u>, argumentée : le candidat peut défendre sa position et l'exposer.</p>	<p>Etayage de la prise de position : causes/raisons, visées, conséquences... Mobilisation des références construites Prise en compte des positions alternatives Qualité/clarté de l'expression (orale ou écrite) : technique de l'argumentation, syntaxe, registre, vocabulaire, absence de jugement de valeur dépréciatif... (à l'oral) Attitude : écoute, ouverture, mesure/pondération ...</p>

Exemples de situations de la vie quotidienne à partir desquelles les situations d'évaluation peuvent être construites : participation à un débat, à une table ronde ou à une réunion, engagement dans un collectif, courrier de réclamation sur une question collective...

Ces exemples de familles de situations restent formulés de manière générique : elles seront contextualisés par le sujet. Les équipes ont à identifier des situations précises, réelles, plus circonscrites, à partir desquelles les épreuves seront construites et les indicateurs déterminés.

CG 1.2°. Utiliser des outils dans des situations de la vie courante

Cette capacité vise l'utilisation adéquate de différents outils symboliques et matériels qui permettent de représenter et de modéliser la réalité pour répondre aux problèmes ou questions posées par les situations de la vie courante, sociales et professionnelles.

Ces outils recouvrent :

- des outils techniques : plans, cartes, schémas, croquis, tableaux, logiciels, internet...
- des outils conceptuels : langages, formes de raisonnements (linguistiques, mathématiques, informatiques, graphiques, etc.).

Pour valider cette capacité intermédiaire, on évaluera que le candidat sait manipuler les outils dont il a besoin pour répondre à des questions, solutionner des problèmes dans une situation de la vie courante, sociale ou professionnelle.

Dans cette perspective, deux grandes catégories de critères seront prises en compte, pour lesquelles sont donnés, à titre d'exemples, quelques indicateurs :

Critères	Exemples d'indicateurs
<p>Utilisation des outils/instruments Le candidat sait se servir de <u>plusieurs</u> outils. Selon la situation, il sait les construire et/ou les lire.</p>	<p>Choix des outils à utiliser Utilisation d'au moins deux outils. Manipulation : production (construction d'un tableau, d'un schéma, d'un plan...) et/ou lecture (lecture d'un plan, mesure d'une surface à l'aide d'un décimètre...) Exactitude des calculs, résultats, informations obtenus ...</p>
<p>Interprétation des résultats Le candidat <u>exploite les données</u> obtenues pour répondre à la question, résoudre le problème dans situation.</p>	<p>Pertinence du résultat/la solution/de la conclusion retenue par rapport à la situation et au but visé. ...</p>

Exemples de familles de situations de la vie quotidienne à partir desquelles les situations d'évaluation peuvent être construites : se repérer dans un espace grâce à des instruments adéquats, gestion d'un budget domestique, choix d'un itinéraire, organisation d'un voyage, choix d'un forfait téléphonique, d'une assurance, d'un mode de chauffage, préparation de travaux impliquant des calculs divers (surfaces, volumes, proportions, etc.)...

La CG2°. Mettre en œuvre des actions contribuant à sa construction personnelle

Cette capacité est centrée sur l'apprenant comme personne dont la personnalité se définit et se développe en permanence, par le biais de pratiques et d'activités variées. Elle traduit la construction de repères/connaissances sur soi et sur son propre fonctionnement tant psychique que physiologique. Ces repères permettent de comprendre ses sentiments, émotions et réactions et de prendre conscience de l'impact de certaines conduites ou pratiques sur sa santé, pour être plus à même de se maîtriser et d'adapter ses comportements aux diverses situations rencontrées.

Il ne s'agit pas de normer des comportements, mais de permettre aux apprenants de mieux se connaître et se comprendre pour mieux comprendre et respecter les autres et, in fine, pour mieux vivre et agir ensemble.

Plusieurs disciplines peuvent contribuer à l'atteinte de chaque capacité intermédiaire.

Les indicateurs proposés sont donnés à titre d'exemples : ils ne constituent ni le plan ni le contenu du cours.

CG 2.1°. S'exprimer à travers une réalisation personnelle

Est visée ici la capacité du candidat à exprimer ses idées, sa sensibilité, ses sentiments et émotions en fonction de sa personnalité, à travers une réalisation librement choisie et travaillée pour être le support de cette expression : culturelle, artistique, de loisir, professionnelle...

Pour valider cette capacité intermédiaire, on évaluera que le candidat, à partir d'une production aboutie qui pourra prendre des formes variées – une forme qui sera son œuvre, sa création personnelle –, s'est engagé dans sa réalisation et sait parler de ce qu'il a fait : ce qu'il a voulu transmettre et comment il s'y est pris.

Dans cette perspective, deux grandes catégories de critères seront prises en compte, pour lesquelles sont donnés, à titre d'exemples, quelques indicateurs :

Critères	Exemples d'indicateurs
<p>Réalisation personnelle Le candidat s'est <u>engagé</u> dans sa création et a utilisé les techniques correspondantes.</p>	<p>Réalisation singulière et inédite : n'existe pas déjà, ne reproduit pas seulement quelque chose d'existant (originalité, créativité). Production aboutie : achevée/complète, réfléchie/soignée, estimable, utilisation des moyens/techniques adéquats, maîtrise minimum du mode d'expression choisi. ...</p>
<p>Expression orale Le candidat sait <u>parler</u> de sa création et en restituer le processus de production/création.</p>	<p>Intentions/visées, justification de ses choix et explicitation de sa réalisation. Verbalisation de ses idées, émotions, sentiments, sensibilité... Aisance orale : qualité/clarté de l'expression : syntaxe, vocabulaire. ...</p>

Exemples de familles de situations de la vie quotidienne à partir desquelles les situations d'évaluation peuvent être construites : participation à un concours avec une production individuelle à réaliser, réalisation d'une œuvre (d'un chef d'œuvre) pour une exposition ou un événement (l'œuvre pouvant aussi être en lien avec son activité professionnelle : réalisation d'un jardin, d'un aménagement paysager...), écriture d'un texte littéraire pour un spectacle (lettre, poème, chanson, théâtre, etc.), valorisation d'un événement, d'un lieu ou d'un espace (réalisation d'affiches, de plaquettes documentaires ou de communication, de panneaux explicatifs, etc...), utilisation des médias (écriture d'un journal, préparation d'une émission de radio, réalisation d'un reportage, construction d'un blog...).

CG 2.2°. Adopter des comportements favorisant son équilibre personnel

Il s'agit d'adapter ses comportements à différentes situations, professionnelles ou de la vie courante, qui sollicitent particulièrement le corps/l'organisme, en fonction des risques qu'elles peuvent représenter pour la santé ou, à l'inverse, des bénéfices qu'elles lui apportent.

Il ne s'agit pas de stigmatiser des conduites à risques ni d'imposer un comportement unique et normé en matière de protection et d'entretien de sa santé, mais d'amener les individus à développer une réflexion sur des pratiques pouvant avoir un impact sur leur condition/intégrité physique et mentale.

Pour valider cette capacité intermédiaire, on évaluera que le candidat, à partir de l'analyse qu'il fait des risques et/ou des bénéfices pour sa santé liés à la situation rencontrée, sait ou saurait mettre en œuvre des techniques ou des comportements qui lui permettent de préserver ou d'entretenir sa santé et son équilibre.

Dans cette perspective, deux grandes catégories de critères seront prises en compte, pour lesquelles sont donnés, à titre d'exemples, quelques indicateurs :

Critères	Exemples d'indicateurs
<p>Identification des facteurs de risques et/ou des facteurs favorables à la préservation de sa santé. Le candidat repère dans la situation les risques physiques/psychiques et les bénéfices qui lui sont liés.</p>	<p>Connaissance des effets d'une pratique ou d'une conduite sur sa santé ...</p>
<p>Mise en œuvre de techniques ou de pratiques préventives ou visant à entretenir sa santé Le candidat adapte son comportement et ses techniques à la situation de manière à préserver et/ou développer sa santé.</p>	<p>Performance sportive Utilisation d'EPI Utilisation d'équipements spécifiques Limitation des facteurs aggravants Règles hygiéno-diététiques Gestion des repos, du stress Gestes et postures Gestion de l'effort ...</p>

Exemples de familles de situations de la vie quotidienne à partir desquelles les situations d'évaluation peuvent être construites : épreuve sportive, garde de nuit, travail sur poste, travail manuel sur un chantier à l'extérieur (ex. : aménagement d'un rond-point au soleil), adoption d'un régime alimentaire...

La CG3. Interagir avec son environnement social

Cette capacité traduit la maîtrise des codes et des normes qui permettent à l'individu de s'inscrire dans des échanges et des interactions sociales au sein de collectifs variés, professionnels ou non.

Plusieurs disciplines peuvent contribuer à l'atteinte de chaque capacité intermédiaire.

Les indicateurs proposés sont donnés à titre d'exemples : ils ne constituent ni le plan ni le contenu du cours.

CG 3.1°. Adapter son langage et son comportement aux situations de communication

Cette capacité reflète l'utilisation de codes de communication adaptés à des situations de la vie courante, sociales ou professionnelles : registres de langue, lexique, syntaxe, attitudes, codes vestimentaires, etc., à partir de la compréhension de ce qui se joue dans ces situations d'interrelations et d'interactions.

Pour valider cette capacité intermédiaire, on évaluera que le candidat sait interpréter la situation de communication ou d'interaction et adapte les codes de communication en conséquence.

Dans cette perspective, deux grandes catégories de critères seront prises en compte, pour lesquelles sont donnés, à titre d'exemples, quelques indicateurs :

Critères	Exemples d'indicateurs
<p>Compréhension des enjeux de la situation de communication Le candidat <u>décrypte</u> les composantes de la situation.</p>	<p>Prise en compte des principales caractéristiques de la situation : objet, but/s, lieu, moment, rôles, fonctions des personnes impliquées, ... Interaction effective : informations transmises, questions en lien avec le sujet de la communication, réponses adaptées... ...</p>
<p>Adaptation des codes de communication Le candidat <u>met en œuvre</u> les codes de communication et les comportements qui permettent à l'interaction d'avoir lieu.</p>	<p>Registres de langue, lexique, syntaxe Attitudes et codes vestimentaires ...</p>

Exemples de familles de situations de la vie quotidienne à partir desquelles les situations d'évaluation peuvent être construites : accueil et prise en charge d'un client, interactions dans une situation administrative (expliquer ce qu'on souhaite), description de son état ou de son ressenti (ex. chez le médecin), entretien d'embauche, location d'un appartement, présentation à un client d'un travail réalisé, accueil et prise en charge d'un apprenti dans une entreprise, compte-rendu d'activité...

CG 3.2°. S'approprier les normes et cadres de références d'un collectif

La capacité intermédiaire vise l'utilisation des normes, règles et codes liés à un collectif constitué, professionnel, associatif, sportif... L'évaluation s'appuiera sur un collectif professionnel (exploitation, entreprise). Il ne s'agit pas seulement de se référer aux dimensions juridiques et réglementaires de l'organisation, mais de témoigner d'une acculturation au milieu professionnel côtoyé et du développement des bases d'une identité professionnelle.

Pour valider cette capacité intermédiaire, on évaluera que le candidat comprend le fonctionnement du collectif professionnel et sa place/son rôle au sein de cette organisation et qu'il agit conformément à ce qui est attendu de lui dans ce collectif.

Dans cette perspective, deux grandes catégories de critères seront prises en compte, pour lesquelles sont donnés, à titre d'exemples, quelques indicateurs :

Critères	Exemples d'indicateurs
<p>Caractérisation du collectif professionnel Le candidat décrypte le fonctionnement de l'entreprise et le rôle qu'il y occupe.</p>	<p>Connaissance du secteur professionnel : histoire, organisation Identification des enjeux liés aux pratiques professionnelles Structuration de l'entreprise Environnement normatif du collectif : droit du travail, droit de la protection sociale, régimes d'obligations et de sanctions ...</p>
<p>Mobilisation/Mise en œuvre des normes, règles et codes du collectif Le candidat utilise les normes, règles et codes du collectif.</p>	<p>Respect des normes, règles et codes du collectif : contrat de travail, us et coutumes, règlement intérieur ...</p>

Exemples de familles de situations de la vie professionnelle à partir desquelles les situations d'évaluation peuvent être construites : participation – comme membre du collectif mobilisé – à des journées portes ouvertes, à un salon ou à une manifestation professionnels, participation à une réunion de travail dans l'entreprise, entretien professionnel annuel, négociation salariale, accueil d'un nouveau collègue ou d'un stagiaire...