



Direction générale de l'enseignement et de la recherche
Service de l'enseignement technique
Sous-direction des politiques de formation et d'éducation
Bureau des diplômes de l'enseignement technique
19 avenue du Maine
75349 PARIS 07 SP
0149554955

N° NOR AGRE1717223N

Note de service

DGER/SDPFE/2017-513

12/06/2017

Date de mise en application : 01/01/2018

Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.

Cette instruction ne modifie aucune instruction.

Nombre d'annexes : 2

Objet : modalités de mise en œuvre des épreuves du brevet professionnel "responsable d'entreprise agricole" (BP REA).

Destinataires d'exécution

Directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
 Directions de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
 Hauts Commissariats de la République des COM
 Établissements d'enseignement agricole publics et privés

Résumé : cette note de service précise les modalités d'évaluation et les critères correspondant aux différentes capacités du brevet professionnel "responsable d'entreprise agricole" (BP REA), en cohérence avec le référentiel de diplôme, notamment avec les situations professionnelles significatives (SPS) explicitées dans le référentiel professionnel et avec le référentiel de certification.

Textes de référence :

- code rural et de la pêche maritime, articles D. 811-165-1 à D. 811-165-8.
- décret n° 2017-276 du 1er mars 2017 relatif au règlement général du brevet professionnel délivré par le ministère chargé de l'agriculture et modifiant le règlement général du brevet professionnel délivré par le ministère de l'agriculture et de la forêt
- arrêté du 9 mars 2017 portant création de l'option « responsable d'entreprise agricole » du brevet professionnel et fixant ses conditions de délivrance

Introduction

Le brevet professionnel, option « Responsable d'Entreprise Agricole » (BP REA), est un diplôme national classé au niveau IV de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation. Le BP REA ne comporte pas de spécialité. Il s'adresse aussi bien à des futurs chefs d'entreprise agricole qu'à des salariés qualifiés dans l'agriculture.

Le référentiel du diplôme est constitué d'un référentiel professionnel et d'un référentiel de certification. Pour mettre en œuvre la formation, les équipes disposent de la présente note de service, qui correspond à la partie prescriptive, et d'un document complémentaire, non prescriptif, qui apporte des éclairages aux équipes pour élaborer les épreuves d'évaluation et construire la formation. Ces documents sont accessibles sur le site de l'enseignement agricole à l'adresse suivante : <http://www.chlorofil.fr/diplomes-et-referentiels/formations-et-diplomes/bp/responsable-dentreprise-agricole.html>

Le BP REA est accessible aux candidats qui bénéficient des modalités de formation spécifiques à la formation professionnelle continue ou à l'apprentissage (livres II et III de la sixième partie du code du travail). Il est également accessible aux candidats qui demandent la validation des acquis de l'expérience en application de l'article R. 6412-1 du code du travail.

Le BP REA est structuré en unités capitalisables (UC). Une UC correspond à une capacité du référentiel de certification et constitue un bloc de compétences, au sens de l'article L. 6323-6 du code du travail. Les unités capitalisables peuvent être obtenues indépendamment. Pour être déclaré admis, le candidat doit avoir obtenu toutes les UC du brevet professionnel.

Pour dispenser la formation en vue de l'obtention du brevet professionnel selon les modalités des UC, les centres de formation doivent avoir obtenu, préalablement à la mise en place de la formation, une habilitation du ministre chargé de l'agriculture. La formation et l'évaluation peuvent concerner tous les systèmes de production agricole : cultures, élevages, polyculture-élevage, viticulture-œnologie, maraîchage, arboriculture, apiculture...

La présente note de service précise les modalités et les critères d'évaluation des épreuves conduisant à la délivrance des UC du BP REA. Elle définit en particulier, pour chaque capacité, les critères nationaux qui s'imposent pour l'évaluation.

Les épreuves d'évaluation sont conçues par les centres de formation habilités dans le respect du référentiel de certification, de la présente note qui complète ce référentiel de diplôme, et de la note de service de janvier 2016 qui définit les caractéristiques générales de l'évaluation certificative pour les diplômes en unités capitalisables (NS DGER/SDPFE/2016-31). Le plan d'évaluation et les épreuves d'évaluation élaborées par le centre sont présentés au jury pour agrément avant mise en œuvre.

Le jury, désigné par le ministre chargé de l'agriculture, a en effet compétence pour s'assurer de la cohérence du dispositif d'évaluation élaboré par le centre de formation. Il a notamment pour rôle d'agrémenter le plan d'évaluation et, avant leur mise en œuvre, les épreuves certificatives proposées par le centre de formation. Il vérifie ensuite la conformité des épreuves certificatives mises en œuvre par rapport aux modalités prévues lors de l'agrément.

1. Capacités attestées par le diplôme

Le référentiel de certification est constitué de sept capacités. Chaque capacité correspond à une UC et comprend deux capacités intermédiaires.

C1 : Se situer en tant que professionnel

C11 : Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant

C12 : Se positionner dans les différents types d'agriculture, leur histoire, leurs fondements, leur organisation

C2 : Piloter le système de production

C21 : Réguler l'activité au regard de la stratégie, des opportunités, des événements

C22 : Gérer le travail

C3 : Conduire le processus de production dans l'agroécosystème

C31 : Combiner les différentes activités liées aux productions

C32 : Mettre en œuvre les opérations liées à la conduite des productions

C4 : Assurer la gestion technico-économique, financière et administrative de l'entreprise

C41 : Porter un diagnostic sur les résultats de l'entreprise à l'aide d'indicateurs technico-économiques et financiers

C42 : Réaliser des choix pour l'entreprise en matière de situation fiscale et juridique

C5 : Valoriser les produits ou services de l'entreprise

C51 : Commercialiser un produit ou un service

C52 : Négocier dans le cadre d'un contrat ou d'un projet collectif

et deux capacités C6 et C7 à spécifier par le centre de formation conformément à l'annexe 1 (pages 10 et 11).

Les capacités 6 et 7 sont des capacités professionnelles supplémentaires, relatives à un savoir-faire particulier, permettant l'adaptation régionale ou l'adaptation à l'emploi. **Elles correspondent aux UCARE 1 et 2.** Chaque unité capitalisable d'adaptation régionale ou à l'emploi (UCARE) comporte 2 capacités intermédiaires, qui sont constitutives de la capacité globale et indépendantes l'une de l'autre.

L'UCARE 1 (capacité 6) concerne obligatoirement une **activité de production ou de transformation ou de services conduite dans l'entreprise agricole** :

- une UCARE Production est destinée à valider une capacité liée à des pratiques professionnelles d'un atelier de production agricole.

C6 : Réaliser les opérations de production de l'atelier de XXX

- une UCARE Transformation est destinée à valider une capacité liée à la transformation des produits de l'entreprise agricole.

C6 : Transformer les produits de l'atelier XXX

- une UCARE Services est destinée à valider une capacité relative à une activité de service conduite dans l'entreprise agricole.

C6 : Mettre en œuvre l'activité de XXX

L'UCARE 2 (capacité 7), dite « libre », peut concerner les domaines précédents mais peut aussi valider une capacité professionnelle d'un autre domaine en lien avec les configurations particulières des emplois agricoles du territoire, notamment dans le cadre de la diversification. Quels que soient les contextes et les choix opérés concernant cette UCARE 2, l'UCARE 1 restera dédiée à une capacité professionnelle relative à **une activité de production ou de transformation ou de services conduite dans l'entreprise agricole.**

Conformément à l'arrêté du 9 mars 2017 (article 8), cette UCARE peut être spécifiquement consacrée à la mise en œuvre des agroéquipements, en lien avec la capacité C32 « Mettre en œuvre les opérations liées à la conduite des productions » de l'UC3, en vue de la délivrance par le chef d'établissement d'une attestation

d'aptitude à la conduite en sécurité permettant une dispense du certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES), sous réserve du respect de l'ensemble des conditions de formation et d'évaluation prévues.

En fonction des systèmes de production concernés, l'emploi visé peut nécessiter la reconnaissance d'une ou des capacités professionnelles spécifiques. Dans ce cas, la formation délivrée doit en tenir compte.

Par ailleurs, des instructions complémentaires pourront être diffusées par note de service concernant la délivrance de certificats ou la reconnaissance de capacités professionnelles spécifiques dans le cadre d'un parcours conduisant au BP REA.

2. Modalités d'évaluation

Six capacités sont obligatoirement évaluées selon la modalité : « évaluation en situation professionnelle ». Cette prescription ne s'applique pas à la C1, qui peut selon les choix du centre de formation et sous réserve d'agrément par le jury, se dérouler en situation professionnelle ou selon une autre modalité.

Capacités	Unités capitalisables	Prescriptions spécifiques
C1	UC1 : Se situer en tant que professionnel	
C2	UC2 : Piloter le système de production	Evaluation en situation professionnelle
C3	UC3 : Conduire le processus de production dans l'agroécosystème	Evaluation en situation professionnelle
C4	UC4 : Assurer la gestion technico-économique, financière et administrative de l'entreprise	Evaluation en situation professionnelle
C5	UC5 : Valoriser les produits ou services de l'entreprise	Evaluation en situation professionnelle
C6	UCARE 1 = UCARE A transfo ou UCARE B Services ou UCARE C production	Evaluation en situation professionnelle
C7	UCARE 2= UCARE « libre » (y compris nouvelle UCARE A, B ou C*)	Evaluation en situation professionnelle

* à l'exclusion de ce qui est déjà traité dans le référentiel national et pas de redondance avec UCARE 1.

La note de service DGER/SDPFE/2016-31 du 15/01/2016 apporte un ensemble d'indications concernant les évaluations en situation professionnelle :

Les situations professionnelles significatives (SPS) qui figurent dans le référentiel de diplôme fournissent des repères pour le choix des situations support d'évaluation. Une approche interactive et itérative entre ces SPS et les situations de travail locales permet de définir les situations supports d'évaluation pertinentes par rapport aux capacités à évaluer.

En fonction du contexte et des prescriptions du référentiel, les « évaluations en situation professionnelle » peuvent être envisagées dans différents cadres. On peut distinguer :

- les situations de travail au sein de l'entreprise de stage ou d'apprentissage du candidat (dans le cadre des missions qui sont confiées au candidat par l'employeur en lien avec le centre de formation) ;
- la réalisation d'activités dans une entreprise partenaire, dans un atelier ou centre constitutif de l'établissement ou autres situations de travail réelles organisées par le centre de formation.

Les évaluations en situation professionnelle doivent être mises en œuvre dans le respect des règles suivantes :

- L'évaluation en situation professionnelle peut prévoir la réalisation et l'observation d'une production, d'une « tâche » (réalisation d'actes professionnels). Elle doit permettre à l'intéressé d'explicitier les

raisonnements conduits et les choix opérés, au travers d'un temps d'explicitation, de retour de l'intéressé sur les actions conduites (oral ou écrit). Cette phase fait partie intégrante de l'évaluation et est prise en compte dans la grille d'évaluation critériée de l'épreuve ;

- Un ou des professionnels sont associés à l'évaluation. A l'occasion d'une évaluation en situation de travail au sein d'une entreprise, les indications émises par le professionnel et celles qui émanent du formateur peuvent ne pas être concomitantes. Dans tous les cas, le formateur qui a construit la grille d'évaluation présentée au jury dans le cadre de l'agrément préalable de l'épreuve, est responsable du contenu et de la finalisation de l'évaluation ;

- Si le lieu de stage ou d'apprentissage du candidat a toute sa place dans le dispositif d'évaluation global, le plan d'évaluation peut prévoir une ou des situations nouvelles, qui exigent de la part du candidat une compréhension du contexte et des adaptations de procédures acquises en formation. L'intérêt de situations de ce type se renforce avec le niveau du diplôme concerné.

3. Prescriptions pour l'évaluation des capacités

Pour chaque capacité, l'évaluation des candidats se fonde sur des critères établis au niveau national qui s'imposent à l'exclusion de tout autre. Chaque critère est apprécié au travers d'indicateurs, contextualisés et concrets, proposés par les équipes en fonction du choix de la situation support de l'évaluation et agréés par le jury.

Les critères obligatoires et des exemples d'indicateurs sont précisés par capacité en annexe 1 de la présente note de service.

L'annexe 2 présente le récapitulatif du cadrage national du plan d'évaluation du BP REA.

Le jury veillera à ce que différents contextes professionnels (conduite de production(s), modification du système de production, projet d'entreprise...) soient analysés et mobilisés au travers des situations support de l'évaluation.

Les grilles d'évaluation doivent être construites selon le modèle qui figure en annexe 4 de la note de service DGER/SDPFE/2016-31du 15/01/2016.

Le directeur général
de l'enseignement et de la recherche

Philippe VINÇON

ANNEXE 1

Capacité 1 : Se situer en tant que professionnel

Se situer en tant que professionnel, dans un contexte social et culturel donné, est une capacité essentielle au développement des compétences spécifiques à un métier. Cette capacité concourt à la fois à la construction de la culture socioprofessionnelle et de l'identité à partir desquelles le professionnel va raisonner ses choix, et à ancrer ses pratiques professionnelles.

La capacité C1 n'est pas référencée à un champ de compétence particulier du référentiel professionnel. Elle peut être évaluée en situation professionnelle ou non.

La ou les situation(s) d'évaluation doit (doivent) permettre d'apprécier si le candidat est en mesure de faire des choix, prendre des décisions, se projeter en tant que professionnel en prenant en compte les particularités du travail avec le vivant et le contexte socioprofessionnel.

C1 : Se situer en tant que professionnel		
Capacités à évaluer	CRITERES qui s'imposent <i>(ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation pour évaluer la capacité à certifier)</i>	Exemples de classes d'indicateurs <i>(des indicateurs plus précis seront construits localement en fonction du contexte et proposés au jury par le centre de formation)</i>
C11- Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant	• Appropriation des principaux mécanismes qui régissent les systèmes vivants <i>Le candidat a intégré les caractéristiques du fonctionnement des êtres vivants à leurs différents niveaux d'organisation et les met en relation avec les activités de production agricole.</i>	Identification des grandes fonctions du monde vivant : respiration, nutrition, reproduction, transformation de la matière,... Repérage des différents niveaux d'organisation du vivant : écosystème, animal/végétal, microfaune et microflore,... Mise en relation des dynamiques microbiennes avec le fonctionnement du sol, les règles d'hygiène, les transformations de produits agricoles,...
	• Valorisation des fonctions naturelles du milieu <i>Le candidat s'est construit des repères pour situer les pratiques agricoles au regard des fonctionnalités de l'agroécosystème et de la préservation des ressources.</i>	Mise en évidence de pratiques ou de systèmes qui fragilisent les équilibres naturels d'un milieu. Mise en évidence de pratiques ou de systèmes agricoles qui optimisent les fonctionnalités écologiques du milieu... Comparaison entre différents modes de production.
C12- Se positionner dans les différents types d'agriculture, leur histoire, leurs fondements leur organisation	• Contextualisation de l'activité professionnelle agricole <i>Le candidat caractérise l'activité professionnelle au regard des orientations de l'agriculture actuelle et de son évolution socio-historique et économique.</i>	Prise d'informations sur les évolutions des politiques publiques agricoles et des techniques. Comparaison de différents modèles agricoles en général (conventionnel, raisonné, intégré, bio...) et sur le territoire en particulier,...
	• Elaboration d'une position <i>Le candidat construit et argumente un projet en cohérence avec les objectifs explicités et avec le contexte et les objectifs qu'il poursuit.</i>	Respect de la cohérence interne du modèle. Prise en compte des visées agro-écologiques dans la définition du modèle. Comparaison avec les autres systèmes présents ou non sur le territoire.

Capacité 2 : Piloter le système de production

Les entreprises agricoles sont soumises à des modifications permanentes, imposées par le contexte (demande du marché, évolution des politiques publiques, incidents climatiques...) ou liées à des décisions et des choix internes (souhait d'innovation, évolutions du collectif de travail, objectifs personnels...). Le responsable d'entreprise agricole doit évaluer les conséquences des changements sur le système de production, ainsi que sur les ressources naturelles et/ou l'environnement social et professionnel. Il est amené à s'interroger sur la pertinence de ses choix au regard de ses objectifs et de sa vision de l'agriculture.

La ou les situation(s) d'évaluation seront élaborées en référence à des situations professionnelles ou socioprofessionnelles repérées localement comme significatives des champs de compétences qui correspondent à la capacité évaluée :

Champs de compétences	Situations professionnelles significatives	Finalités
Pilotage stratégique de l'entreprise agricole et conduite du changement	Choix des productions et des services mis en marché par l'entreprise. Construction et évaluation de scénarios d'évolutions possibles du système de production et ou de commercialisation. Conduite d'un changement de système de production et ou de commercialisation.	Permettre à l'entreprise de s'adapter et d'innover dans un contexte en évolution permanente tout en limitant les risques associés au changement.
Organisation du travail, gestion des ressources et des relations humaines	Encadrement d'une équipe. Gestion des pointes de travail.	Améliorer l'organisation collective du travail et les relations humaines au sein de l'entreprise.

La ou les situation(s) d'évaluation doit permettre de mesurer que le candidat est en mesure d'adapter le système de production suite à un changement et de déterminer les besoins en main d'œuvre nécessaires.

C2 : Piloter le système de production		
Capacités à évaluer	CRITERES qui s'imposent <i>(ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation pour évaluer la capacité à certifier)</i>	Exemples de classes d'indicateurs <i>(des indicateurs plus précis seront construits localement en fonction du contexte et proposés au jury par le centre de formation)</i>
C21- Réguler l'activité au regard de la stratégie, des opportunités, des évènements	• Analyse d'une situation de changement <i>Le candidat mobilise les éléments qui lui permettent d'établir un diagnostic de la situation de l'entreprise.</i>	Prise en compte des caractéristiques de l'entreprise dans son contexte. Identification de toutes les répercussions du changement sur l'ensemble des composantes du système (travail, itinéraires techniques, pratiques, commercialisation, ...). Prise en compte des impacts du changement sur l'agroécosystème.
	• Elaboration de scénarios de transition pour conduire le changement <i>Le candidat fait des hypothèses, programme des évolutions du système, en déduit les changements de pratiques, planifie les étapes du changement, évalue la durabilité du nouveau système.</i>	Comparaison de scénarios possibles. Respect ou amélioration des performances agro-écologiques du système.
C22- Gérer le travail	• Ajustement des besoins et des moyens <i>Le candidat prévoit les besoins en main d'œuvre et propose des mesures adaptées pour mettre en œuvre des différentes activités de l'entreprise.</i>	Identification des besoins en main d'œuvre. Distribution-répartition du travail. Prise en compte des compétences. Elaboration d'un calendrier des travaux.
	• Gestion des ressources humaines et des conditions de travail <i>Le candidat prend en compte toutes les dimensions que nécessite la gestion d'un collectif de travail, prend en considération les incidences des choix opérés et veille à mettre en place un environnement de travail de qualité.</i>	Respect du code du travail. Prise en compte de la sécurité et de la protection des salariés. Utilisation du document unique. Ecoute, discussion avec les salariés et/ou les associés. Réponse aux besoins de formation.

Capacité 3 : Conduire le processus de production dans l'agroécosystème

Pour un responsable d'entreprise agricole, la conduite d'un système de production animal et/ou végétal, quelles que soient les productions, les systèmes et les pratiques mises en œuvre, consiste à combiner les ressources que sont les principes, les raisonnements, les techniques et pratiques agronomiques et zootechniques, en lien avec le fonctionnement des agroécosystèmes. Elle consiste à réaliser également les opérations propres à chaque production.

Les situations d'évaluation seront élaborées en référence à des situations professionnelles repérées localement comme significatives des champs de compétences qui correspondent à la capacité évaluée :

Champs de compétences	Situations professionnelles significatives	Finalités
Préservation et amélioration des sols et de la biodiversité fonctionnelle	Conception d'un assolement et d'une rotation. Diagnostic de l'état des sols. Valorisation des effluents d'élevage et des déchets végétaux.	Améliorer la fertilité physique, chimique et biologique des sols.
Conduite des processus de production	Observation et appréciation de l'état de l'agroécosystème. Gestion intégrée de la santé animale et végétale. Conduite du système fourrager. Amélioration du bien-être des animaux d'élevage.	Atteindre les objectifs de production en prenant en compte l'évolution des politiques agricoles et la réglementation.

La ou les situation(s) d'évaluation doit permettre de mesurer que le candidat est en mesure de construire un ou des itinéraires techniques de production(s) et de réaliser les opérations correspondantes.

C3 : Conduire le processus de production dans l'agroécosystème		
Capacités à évaluer	CRITERES qui s'imposent <i>(ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation pour évaluer la capacité à certifier)</i>	Exemples de classes d'indicateurs <i>(des indicateurs plus précis seront construits localement en fonction du contexte et proposés au jury par le centre de formation)</i>
C31- Combiner les différentes activités liées aux productions	• Diagnostic de performances, notamment agro-écologiques <i>Le candidat évalue quelques forces et fragilités du système de production au regard de ses performances économiques, environnementales et sociales.</i>	Mise en regard des facteurs de production avec les résultats de l'entreprise. Prise en compte de l'état de l'agroécosystème local. Utilisation de critères de performance : faisabilité, rentabilité, consommation des ressources naturelles, indices de performances techniques, consommation de pesticides, conditions de travail, gestion des déchets, durabilité,...
	• Elaboration d'itinéraires techniques <i>Le candidat montre comment s'articulent les différentes activités du système de production pour obtenir la meilleure performance globale de l'entreprise.</i>	Choix des productions. Complémentarité des itinéraires. Construction de compromis argumentés au regard des orientations de l'entreprise.
C32- Mettre en œuvre les opérations liées à la conduite des productions	• Adaptation de l'intervention à la situation <i>Le candidat détermine l'intervention adéquate et le mode opératoire adapté à la situation et au contexte.</i>	Prise en compte des particularités du contexte de l'intervention. Identification des anomalies, des difficultés. Définition de l'intervention. Organisation et préparation de l'intervention.
	• Qualité des interventions <i>Le candidat réalise un travail de qualité, conforme au(x) but(s) fixé(s), et s'appuie sur des critères qualitatifs pour commenter son action.</i>	Déroulement : dextérité/habilité, rapidité, réactivité, contrôle-ajustement. Travail en sécurité. Maîtrise des outils. Adaptation du mode opératoire. Résultat de l'intervention. Gestion des déchets. Entretien et rangement du matériel. Enregistrements.

Capacité 4 : Assurer la gestion technico-économique, financière et administrative de l'entreprise

Cette capacité consiste à prendre des décisions de gestion, à suivre la situation financière de l'entreprise, à satisfaire aux obligations réglementaires en général ou pour bénéficier des aides publiques, et à faire des choix adaptés à ses objectifs et à son entreprise pour le statut juridique et le régime fiscal, en s'appuyant sur des indicateurs maîtrisés et adaptés. S'il s'entoure généralement d'experts, le responsable d'entreprise agricole reste seul responsable des décisions qu'il prend et des choix qu'il fait au vu des analyses produites.

La ou les situations d'évaluation seront élaborées en référence à des situations professionnelles repérées localement comme significatives des champs de compétences qui correspondent à la capacité évaluée :

Champs de compétences	Situations professionnelles significatives	Finalités
Gestion et administration de l'entreprise	Gestion de trésorerie. Analyse des coûts de production, des marges brutes et nettes. Analyse des performances technico-économiques, financières, environnementales et sociales de l'entreprise. Gestion des démarches qualité.	Améliorer les performances économiques, sociales et environnementales de l'entreprise tout en maintenant ou en augmentant le niveau de revenu.

La ou les situations d'évaluation doit permettre de vérifier que le candidat est en mesure d'une part de réaliser une analyse de la « santé » économique et financière de son entreprise, à l'aide d'indicateurs et de repères de référence, d'autre part de mettre en lien ses choix juridiques et fiscaux pour l'entreprise avec ses objectifs.

C4 : Assurer la gestion technico-économique, financière et administrative de l'entreprise		
Capacités à évaluer	CRITERES qui s'imposent <i>(ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation pour évaluer la capacité à certifier)</i>	Exemples de classes d'indicateurs <i>(des indicateurs plus précis seront construits localement en fonction du contexte et proposés au jury par le centre de formation)</i>
C41- Porter un diagnostic sur l'entreprise à l'aide d'indicateurs technico-économiques et financiers	• Sélection de données et d'indicateurs <i>Le candidat choisit les données et maîtrise les indicateurs dont il a besoin pour évaluer les résultats/performances de l'entreprise dans son contexte.</i>	Recueil et vérification de la qualité des enregistrements. Choix d'indicateurs technico-économiques : compte de résultat, bilans, compte de trésorerie, produit brut standard, coûts de production, marges, ... Choix d'indicateurs financiers : autonomie financière, évolution des capitaux propres, rapport annuité/EBE, fond de roulement,... Choix d'indicateurs de performances environnementales : IFT, volume de produits phytosanitaires, médicaments.
	• Utilisation d'outils de suivi et d'aide à la décision <i>Le candidat évalue les conséquences des décisions relatives à la conduite de l'entreprise sur la situation économique et financière.</i>	Elaboration/suivi d'un budget de trésorerie. Elaboration d'un budget partiel. Evaluation des conséquences d'un changement sur les résultats économiques. Elaboration de soldes intermédiaires de gestion. Evaluation du coût/rapport d'une démarche qualité,...
C42- Réaliser des choix pour l'entreprise en matière fiscale et juridique	• Suivi administratif de l'entreprise <i>Le candidat organise, planifie et réalise le travail administratif.</i>	Respect de la réglementation. Respect des calendriers et des échéances. Veille sur les mesures d'aide à l'agriculture. Planification des tâches administratives.
	• Comparaison de formules juridiques et fiscales <i>Le candidat évalue les conséquences financières, patrimoniales et administratives des choix qui s'offrent pour l'entreprise.</i>	Distinction patrimoine professionnel/patrimoine personnel. Prise en compte du contexte social de l'entreprise. Identification des impacts des choix fiscaux et juridiques sur les revenus de l'entreprise.

Capacité 5 : Valoriser les produits ou services de l'entreprise

Le responsable d'entreprise agricole choisit un mode de commercialisation en lien avec les attentes du marché et avec la valorisation d'un territoire ou d'une filière. Il prépare la mise en marché de ses produits en fonction de son potentiel de production, des circuits de distribution et des marges commerciales attendues. Il est également amené à promouvoir ses produits, et à négocier, individuellement ou collectivement avec ses clients ou ses fournisseurs pour défendre ses intérêts propres ou des intérêts collectifs.

La ou les situations d'évaluation seront élaborées en référence à des situations professionnelles ou socio-professionnelles repérées localement comme significatives des champs de compétences qui correspondent à la capacité évaluée :

Champs de compétences	Situations professionnelles significatives	Finalités
Commercialisation des produits agricoles et des services	Mise en marché d'un produit ou d'un service.	Valoriser les produits et les services mis en marché par l'entreprise en tenant compte de l'évolution prévisible des marchés et de l'émergence de nouveaux débouchés.
Négociation, concertation et élaboration d'un projet	Négociation d'un contrat (d'approvisionnement, de vente ou d'assurance) ou, d'un projet d'investissement. Élaboration d'un projet collectif d'entreprises, de filière ou de territoire.	Assurer le développement et l'insertion de l'entreprise dans le tissu économique local et le territoire.

La ou les situations d'évaluation doit permettre de mesurer que le candidat est en mesure de concevoir une stratégie pour mettre en marché un produit ou un service de l'exploitation et de réaliser une négociation, commerciale ou non.

C5 : Valoriser les produits ou services de l'entreprise		
Capacités à évaluer	CRITERES qui s'imposent <i>(ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation pour évaluer la capacité à certifier)</i>	Exemples de classes d'indicateurs <i>(des indicateurs plus précis seront construits localement en fonction du contexte et proposés au jury par le centre de formation)</i>
C51- Commercialiser un produit ou un service	• Définition d'une politique de commercialisation <i>Le candidat positionne son produit au regard de la filière et des débouchés possibles.</i>	Prise en compte de la concurrence. Faisabilité technique en qualité et en quantité. Prise en compte du temps de travail dévolu à la mise en marché. Définition des marges commerciales.
	• Mise en marché des produits <i>Le candidat recherche la meilleure valorisation de son produit au regard de sa politique de commercialisation.</i>	Fixation des prix de vente. Choix des circuits de distribution. Choix des modes de communication. Promotion sur le marché. Définition des caractéristiques du produit. Signes de qualité.
C52- Négocier dans le cadre d'un contrat ou d'un projet collectif	• Identification des enjeux de la négociation <i>Le candidat prépare son argumentaire en fonction des données de la situation.</i>	Définition des objectifs de la négociation. Prise en compte des particularités du contexte/territoire. Identification des intérêts des négociateurs et des marges de manœuvre de chacun.
	• Argumentation <i>Le candidat fait valoir ses arguments et interagit dans l'échange en vue d'obtenir un résultat le plus proche de ses objectifs.</i>	Techniques de négociation. Prise en compte de/s l'argumentaire/s des autres négociateurs. Respect des intérêts des négociateurs. Application du principe gagnant-gagnant. Elaboration de propositions alternatives.

Capacité 6 et Capacité 7 : S'adapter à des enjeux professionnels locaux

Les UCARE 1 et 2, qui correspondent à la C6 et à la C7 du référentiel de certification, permettent de valider le développement de capacités professionnelles supplémentaires relatives à un savoir-faire particulier, permettant l'adaptation régionale ou l'adaptation à l'emploi. Ces UCARE ont pour objet de favoriser l'insertion professionnelle, compte tenu des enjeux locaux.

Chaque UCARE comporte 2 capacités intermédiaires, qui sont constitutives de la capacité globale et indépendantes l'une de l'autre. Conformément aux prescriptions du référentiel de certification, elles doivent être évaluées en situation professionnelle. Les situations d'évaluation seront élaborées en référence à des situations professionnelles repérées localement.

Une UCARE "Production" est destinée à valider une capacité liée à des pratiques professionnelles d'un atelier de production agricole complémentaire aux productions abordées dans le cadre de l'UC 3.

UCARE « Production »		
C6 ou C7 : Réaliser les opérations de production de l'atelier XXX		
Capacités à évaluer	CRITERES qui s'imposent (ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation pour évaluer la capacité à certifier)	Exemples de classes d'indicateurs (des indicateurs plus précis seront construits localement en fonction du contexte et proposés au jury par le centre de formation)
C61 ou C71 : 	2 critères par capacité intermédiaire et une phrase qui précise le sens de chaque critère.	A définir en fonction des situations professionnelles locales.
C62 ou C72 : 	idem	idem

Une UCARE « Transformation » est destinée à valider une capacité liée à la transformation des produits de l'entreprise agricole.

UCARE « Transformation »		
C6 ou C7 : Transformer les produits de l'atelier XXX		
Capacités à évaluer	CRITERES qui s'imposent (ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation pour évaluer la capacité à certifier)	Exemples de classes d'indicateurs (des indicateurs plus précis seront construits localement en fonction du contexte et proposés au jury par le centre de formation)
C61 ou C71 : 	2 critères par capacité intermédiaire et une phrase qui précise le sens de chaque critère.	A définir en fonction des situations professionnelles locales.
C62 ou C72 : 	idem	idem

Une UCARE "Services" est destinée à valider une capacité relative à une activité de service conduite dans l'entreprise agricole

UCARE « Services »		
C6 ou C7 : Mettre en œuvre l'activité de XXX		
Capacités à évaluer	CRITERES qui s'imposent (ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation pour évaluer la capacité à certifier)	Exemples de classes d'indicateurs (des indicateurs plus précis seront construits localement en fonction du contexte et proposés au jury par le centre de formation)
C61 ou C71 :	2 critères par capacité intermédiaire et une phrase qui précise le sens de chaque critère.	A définir en fonction des situations professionnelles locales.
C62 ou C72 :	idem	idem

UCARE « Libre » : Intitulé qui indique la thématique de l'UCARE		
C7 : Verbe d'action qui qualifie la capacité professionnelle validée par l'UCARE		
Capacités à évaluer	CRITERES qui s'imposent (ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation pour évaluer la capacité à certifier)	Exemples de classes d'indicateurs (des indicateurs plus précis seront construits localement en fonction du contexte et proposés au jury par le centre de formation)
C71 :	2 critères par capacité intermédiaire et une phrase qui précise le sens de chaque critère.	A définir en fonction des situations professionnelles locales.
C72 :	idem	idem

Capacité globale	Capacités à évaluer	CRITERES qui s'imposent (ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation pour évaluer la capacité à certifier)
C1 : Se situer en tant que professionnel	C11- développer une culture professionnelle en lien avec le vivant	• Appropriation des principaux mécanismes qui régissent les systèmes vivants <i>Le candidat a intégré les caractéristiques du fonctionnement des êtres vivants à leurs différents niveaux d'organisation et les met en relation avec les activités de production agricole.</i> • Valorisation des fonctions naturelles du milieu <i>Le candidat s'est construit des repères pour situer les pratiques agricoles au regard des fonctionnalités de l'agroécosystème et de la préservation des ressources.</i>
	C12- se positionner dans les différents types d'agricultures, leur histoire, leurs fondements leur organisation	• Contextualisation de l'activité professionnelle agricole <i>Le candidat caractérise l'activité professionnelle au regard des orientations de l'agriculture actuelle et de son évolution socio-historique et économique.</i> • Contextualisation de l'activité professionnelle agricole <i>Le candidat caractérise l'activité professionnelle au regard des orientations de l'agriculture actuelle et de son évolution socio-historique et économique.</i>
C2 : Piloter le système de production	C21- Réguler l'activité au regard de la stratégie, des opportunités, des évènements	• Analyse d'une situation de changement <i>Le candidat mobilise les éléments qui lui permettent d'établir un diagnostic de la situation de l'entreprise.</i> • Elaboration de scénarios de transition pour conduire le changement <i>Le candidat fait des hypothèses, programme des évolutions du système, en déduit les changements de pratiques, planifie les étapes du changement, évalue la durabilité du nouveau système.</i>
	C22- Gérer le travail	• Ajustement des besoins et des moyens <i>Le candidat prévoit les besoins en main d'œuvre et propose des mesures adaptées pour mettre en œuvre des différentes activités de l'entreprise.</i> • Gestion des ressources humaines et des conditions de travail <i>Le candidat prend en compte toutes les dimensions que nécessite la gestion d'un collectif de travail, prend en considération les incidences des choix opérés et veille à mettre en place un</i>

		<i>environnement de travail de qualité.</i>
C3 : Conduire le processus de production dans l'agroécosystème	C31- Combiner les différentes activités liées aux productions	• Diagnostic de performances, notamment agro-écologiques <i>Le candidat évalue quelques forces et fragilités du système de production au regard de ses performances économiques, environnementales et sociales.</i> • Elaboration d'itinéraires techniques <i>Le candidat montre comment s'articulent les différentes activités du système de production pour obtenir la meilleure performance globale de l'entreprise.</i>
	C32- Mettre en œuvre les opérations liées à la conduite des productions	• Adaptation de l'intervention à la situation <i>Le candidat détermine l'intervention adéquate et le mode opératoire adapté à la situation et au contexte.</i> • Qualité des interventions <i>Le candidat réalise un travail de qualité, conforme au(x) but(s) fixé(s), et s'appuie sur des critères qualitatifs pour commenter son action.</i>
C4 : Assurer la gestion technico-économique, financière et administrative de l'entreprise	C41- Porter un diagnostic sur l'entreprise à l'aide d'indicateurs technico-économiques et financiers	• Sélection de données et d'indicateurs <i>Le candidat choisit les données et maîtrise les indicateurs dont il a besoin pour évaluer les résultats/performances de l'entreprise dans son contexte.</i> • Utilisation d'outils de suivi et d'aide à la décision <i>Le candidat évalue les conséquences des décisions relatives à la conduite de l'entreprise sur la situation économique et financière.</i>
	C42- Réaliser des choix pour l'entreprise en matière fiscale et juridique	• Suivi administratif de l'entreprise <i>Le candidat organise, planifie et réalise le travail administratif.</i> • Comparaison de formules juridiques et fiscales <i>Le candidat évalue les conséquences financières, patrimoniales et administratives des choix qui s'offrent pour l'entreprise.</i>

C5 : Valoriser les produits ou services de l'entreprise	C51- Commercialiser un produit ou un service	• Définition d'une politique de commercialisation <i>Le candidat positionne son produit au regard de la filière et des débouchés possibles.</i> • Mise en marché des produits <i>Le candidat recherche la meilleure valorisation de son produit au regard de sa politique de commercialisation.</i>
	C52- Négocier dans le cadre d'un contrat ou d'un projet collectif	• Identification des enjeux de la négociation <i>Le candidat prépare son argumentaire en fonction des données de la situation.</i> • Argumentation <i>Le candidat fait valoir ses arguments et interagit dans l'échange en vue d'obtenir un résultat le plus proche de ses objectifs.</i>