Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTERE DE L'AGRICULTURE
ET DE LA PECHE

Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche **Sous-Direction des Politiques de Formation et d'Education** **Bureau des Formations de l'Enseignement Technique et des Partenariats Professionnels** **1 ter avenue de Lowendal** **75700 PARIS 07 SP** **Suivi par : Michel BOUTTIER** **Tél : 01 49 55 52 04** **Fax : 01 49 55 40 06**	**NOTE DE SERVICE** **DGER/SDPOFE/N2007-2055** **Date: 25 avril 2007**

Date de mise en application : immédiate

Annule et remplace :

Date limite de réponse :

Le Ministre de l'agriculture
et de la pêche

à

Mesdames et Messieurs les Directeurs régionaux
de l'agriculture et de la forêt

Nombre d'annexe : 0

Objet : Modalités de la mise en place, de l'organisation pédagogique et de l'évaluation du BPA.

Bases juridiques : Décret n° 2003-1160 du 4 décembre 2003 modifiant la partie réglementaire du livre VIII du code rural relatif aux diplômes technologiques professionnels délivrés par le ministère chargé de l'agriculture.

Résumé : La présente note de service précise les modalités de la mise en oeuvre et de l'évaluation du brevet professionnel agricole.

MOTS-CLES : ADAPTATION DES REFERENTIELS - ORGANISATION PEDAGOGIQUE. EVALUATION

Destinataires	
Pour exécution : - Administration centrale - Directions régionales de l'agriculture et de la forêt - Directions de l'agriculture et de la forêt des DOM - Inspection générale de l'agriculture - Hauts-commissariats de la République des TOM - Conseil général du génie rural des eaux et des forêts - Inspection de l'enseignement agricole - Etablissements publics nationaux et locaux d'enseignement agricole - Unions nationales fédératives d'établissements privés	Pour information : - Organisations syndicales de l'enseignement agricole public - Fédérations d'associations de parents d'élèves de l'enseignement agricole public

SOMMAIRE

1 - CADRAGE GENERAL 3

11. Objectifs du BPA 3

12. Architecture du BPA 3

13. Publics ciblés 5

2 - ADAPTATION DES REFERENTIELS 6

21. Fiche descriptive d'activités 6

22. Référentiel de compétences 6

23. Référentiel d'évaluation 7

3 - L'ORGANISATION PEDAGOGIQUE EN LIEN AVEC L'ENTREPRISE 8

31. La stratégie de formation 8

32. La liaison centre / entreprise 9

4 - L'EVALUATION 10

41. Les principes 10

42. La mise en œuvre des évaluations 10

43. L'évaluation en milieu professionnel 10

5 - ORGANISATION PEDAGOGIQUE DE THEMATIQUES COMMUNES 11

51. Les produits phytosanitaires 12

52. Les certifications informatique et Internet : 13

6 - LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE 13

1 - CADRAGE GENERAL

11. Objectifs du BPA

La rénovation du BPA fait suite à la parution du décret 2003-1160 du 4 décembre 2003[1]. Le diplôme BPA a pour finalité d'apporter des réponses aux besoins de qualification de niveau V pour des emplois d'ouvriers qualifiés.

La nécessité de correspondre au mieux aux évolutions du travail et celle d'intégrer dans le référentiel du diplôme la logique de construction et de développement des compétences, ont amené à fixer les objectifs suivants pour l'écriture du référentiel :

- ***rapprocher les architectures et contenus du diplôme de la réalité des emplois*** des secteurs concernés ;
- ***renforcer la proximité des référentiels du BPA avec la réalité du travail***. Ce renforcement doit en particulier faciliter l'accès au BPA par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- ***confirmer le double objectif de professionnalisation et d'éducation, conféré à ce diplôme.***

En outre, les référentiels du BPA sont conçus de façon à faciliter la mise en place de parcours individualisés et personnalisés, notamment dans le cadre de la formation tout au long de la vie.

Compte tenu de ces objectifs, le BPA fait l'objet de modalités nouvelles d'élaboration notamment en ce qui concerne les référentiels et la détermination du champ de chaque option. Ainsi, la structuration en options et en spécialités se fonde sur des analyses prospectives des emplois et des besoins en qualification dans les secteurs concernés. Dans chaque option, les spécialités sont créées pour rendre compte de la diversité intra sectorielle des emplois.

12. Architecture du BPA

121. Organisation du référentiel de diplôme

Pour répondre aux objectifs évoqués précédemment, le référentiel du BPA est constitué de trois documents distincts et complémentaires :

- un ***référentiel professionnel***, élaboré à partir de l'analyse des emplois ;
- un ***référentiel de compétences***, document introduit pour la première fois dans un diplôme du ministère de l'agriculture, élaboré à partir d'analyses du travail ;
- un ***référentiel d'évaluation*** en unités capitalisables, élaboré à partir d'un travail d'ingénierie pédagogique.

Le référentiel professionnel présente le contexte et les évolutions du secteur relatifs à l'option, décrit les emplois concernés et dresse la liste des activités correspondantes, regroupées par fonctions, c'est-à-dire des ensembles d'activités participant à la même finalité du travail.

[1] Décret n°2003-1160 du 4 décembre 2003 modifiant la partie réglementaire du livre VIII du code rural et relatif aux diplômes technologiques et professionnels délivrés par le ministère chargé de l'agriculture.

Le référentiel de compétences est issu d'analyses de ***situations de travail significatives***[2]**.** Il rassemble les éléments qui caractérisent les compétences exprimées dans le travail. Garant de la proximité du diplôme avec la réalité du travail et de la pertinence du référentiel d'évaluation, il sert notamment à la construction des épreuves d'évaluation et à celle d'outils pour la validation des acquis de l'expérience.

Le référentiel d'évaluation conserve les caractéristiques principales des référentiels en unités capitalisables (UC). Il est constitué de 10 UC indépendantes, dont les contenus doivent être adaptés par les centres de formation. Parmi ces unités, 2 UCARE créées par ceux-ci, permettent l'adaptation à des situations d'emploi locales.

122. Organisation du référentiel d'évaluation

La structure du référentiel d'évaluation du BPA est la suivante :

	Caractéristiques
UC générales **UCG**	**3 UCG** communes à tous les BPA, contextualisées selon l'option : **- UCG 1** : Mobiliser les outils nécessaires au traitement de l'information et à la communication dans la vie professionnelle et sociale ; **- UCG 2** : Mobiliser des connaissances relatives aux domaines civique, social et économique ; **- UCG 3** : Mobiliser des connaissances pour mettre en œuvre des pratiques professionnelles respectueuses de l'environnement et de la santé humaine dans une perspective de développement durable.
UC d'option **UCO**	**2 UCO** qui associent savoirs et techniques relatifs à l'option : - 1 UC relative au domaine du « vivant » (végétal et/ou animal selon l'option) ; - 1 UC relative au domaine technologique, des équipements, du matériel et des installations.
UC de spécialité **UCS**	**3 UCS** propres à chaque spécialité de l'option, relatives aux pratiques professionnelles représentatives du cœur de l'activité. Les UCS sont évaluées en situation de travail.
UC d'adaptation régionale et à l'emploi **UCARE**	**2 UCARE** construites par le centre de formation (sauf cas d'UCARE obligatoire dans certains cas, précisés dans les référentiels concernés). Au moins une UCARE est évaluée en situation de travail.

[2] Contrairement au référentiel professionnel, qui dresse la liste la plus exhaustive possible des activités
Contrairement au référentiel professionnel, qui dresse la liste la plus exhaustive possible des activités qui peuvent être conduites dans les emplois correspondants, le référentiel de compétences s'attache à décrire les compétences qui sont plus particulièrement mobilisées dans des situations de travail - appelées significatives - car elles sont représentatives des compétences mobilisées par le salarié.

Les principales différences avec les référentiels en UC existants sont les suivantes :

- chaque unité capitalisable est définie par un ***objectif terminal*** *qui se substitue à l'objectif terminal d'intégration ;*

- ***la notion de capacité est supprimée.*** *Ceci se traduit par une rédaction différente du référentiel d'évaluation.*

Les objectifs du référentiel d'évaluation visent l'acquisition des compétences professionnelles qui s'expriment dans le travail. Ils visent également l'acquisition d'une formation générale favorisant l'insertion des individus dans la société et l'adoption d'une attitude citoyenne dans l'exercice du métier en intégrant notamment des notions sur la sécurité alimentaire, la gestion du vivant, la durabilité, le respect et la protection de l'environnement. Ces objectifs accordent également une attention particulière aux notions de sécurité au travail pour les personnes.

Les objectifs constitutifs des unités capitalisables font l'objet d'évaluations certificatives, cadrées par la note de service DGER/POFEGTP/N2001-2118 du 4 décembre 2001. Par ailleurs, les centres de formation qui mettent en œuvre le BPA doivent préalablement établir une demande d'habilitation, conformément à la note de service DGER/POFE/N2005-2090 du 1er décembre 2005.

13. Publics ciblés

Le brevet professionnel agricole s'adresse à des publics relevant du livre I ou du livre IX du code du travail.

131. L'apprentissage

Le brevet professionnel agricole est accessible par la voie de l'apprentissage à tout candidat dans les conditions fixées au titre 1er du livre 1er du code du travail et justifiant :

- soit d'un niveau de fin de scolarité de la classe de troisième ;

- soit de la possession d'un certificat d'aptitude professionnelle ou d'un certificat d'aptitude professionnelle agricole ;

- ou ayant suivi un cycle complet conduisant au brevet d'étude professionnelle ou au brevet d'étude professionnelle agricole.

La durée de la formation pourra être réduite ou modulée en application des articles R 117-6-2, R 117-7, R 117-7-1, R 117-7-2, R117-7-3 du code du travail.

132. La formation professionnelle continue

Le brevet professionnel agricole est accessible par la voie de la formation professionnelle continue pour tout candidat relevant du livre IX du code du travail et justifiant d'au moins douze mois d'activité professionnelle à temps plein ou son équivalent. Cette durée est appréciée avant la présentation de la dernière unité de contrôle capitalisable nécessaire pour obtenir le diplôme.

La durée de la formation en centre est d'au moins 800 heures. Cette durée de formation peut être réduite après le positionnement du candidat qui prend en compte :

a) les études suivies en France ou à l'étranger ;
b) les diplômes et les titres français ou étrangers obtenus ;
c) les épreuves ou unités dont il bénéficie au titre de la validation des acquis de l'expérience ou du fait de la possession de certains diplômes, titres, unités ou épreuves de diplômes dans la limite de leur validité ;
d) les connaissances et compétences professionnelles qu'il peut faire valoir.

La décision de réduction de durée est prise, sur demande du candidat, par le directeur régional de l'agriculture et de la forêt après avis directeur de centre. Elle peut être déléguée au directeur de centre habilité.

14. Procédure d'habilitation pour la mise en œuvre de ce diplôme

Pour pouvoir mettre en œuvre ce diplôme, le centre doit répondre aux exigences de la note de service DGER/POFE/N2005/2090 du 1er décembre 2005. Un dossier doit donc être déposé pour chaque cycle de formation correspondant à une spécialité au sein d'une option et ce sur un site donné. Cette habilitation est valable cinq ans, mais le dossier doit être actualisé chaque année par envoi de pièces complémentaires indiquant les modifications relatives à la conduite de la formation.

Pour la mise en œuvre d'un BPA rénové, les conditions d'habilitation relatives à la présence d'au moins un formateur ayant suivi le cycle d'habilitation aux UC est modifiée comme suit : l'équipe pédagogique comporte au moins un formateur ayant suivi soit un cycle UC classique et ayant participé à la session d'accompagnement à la mise en œuvre du BPA, soit un cycle UC dispensé à partir de 2007, date à partir de laquelle les spécificités propres au BPA rénové seront introduites.

Comme pour tout diplôme en UC, le dossier d'habilitation doit proposer une adaptation des référentiels, dont les modalités sont détaillées dans le paragraphe suivant.

2 - ADAPTATION DES REFERENTIELS

L'adaptation du référentiel du diplôme aux caractéristiques locales des emplois dans le territoire de l'établissement concerne les trois parties qui le composent. Les adaptations proposées figurent dans le dossier de demande d'habilitation.

21. Fiche descriptive d'activités

La fiche descriptive des activités présente une liste des principales activités réalisées dans le cadre des emplois «cibles» du diplôme, ***dans chaque spécialité*** professionnelle. Elle doit être complétée pour correspondre aux profils d'emplois caractéristiques du contexte local.
Ce travail est conduit en collaboration avec les professionnels du secteur et doit justifier la proposition de thèmes d'UCARE.

22. Référentiel de compétences

Le référentiel de compétences est élaboré à partir de l'analyse de situations de travail reconnues par les employeurs comme particulièrement révélatrices de la compétence du salarié : «***les situations significatives*****»**.

Il est composé :

- d'un ensemble de fiches relatives aux compétences communes aux salariés qui occupent les emplois concernés par toutes les options du BPA,
- et des fiches spécifiques à chacune des spécialités professionnelles.

Les fiches de ce référentiel comportent des descripteurs de compétences, destinés à mettre en évidence ce qui constitue la compétence d'un salarié dans les situations significatives. Toutes ces fiches ont la même structure. Les descripteurs ont pour objet de préciser les finalités de l'activité, l'autonomie et la responsabilité du salarié, l'environnement du travail, les indicateurs de réussite et les ressources mobilisées par le salarié : savoirs de base et issus de l'expérience et de comportements professionnels.

Dans chaque BPA, trois fiches sont relatives aux compétences communes, mobilisées dans des situations professionnelles rencontrées quelque soit le secteur d'emploi.

Il s'agit de :

1. ***communication et réaction en situation professionnelle,***
2. ***organisation du travail,***
3. ***enregistrement des données.***

Le référentiel de compétences comporte également un nombre variable de fiches de descripteurs des compétences spécifiques à chacune des spécialités de l'option. Ces fiches doivent être adaptées et complétées par les centres de formation :

- ✓ en fonction des particularités locales des situations de travail significatives : introduction de nouveaux éléments dans les fiches existantes ;
- ✓ en fonction de situations d'emploi particulières repérées dans le territoire. Elles pourront faire l'objet de la construction d'UCARE. Dans le cas où ces situations ne sont pas déjà envisagées dans le référentiel de compétences, des fiches spécifiques sont créées.

Quelque soit le type de fiches, communes ou spécifiques, la liste des descripteurs correspondants peut être complétée par les centres, à partir des situations propres au contexte d'exercice du métier.

23. Référentiel d'évaluation

Le référentiel d'évaluation conserve les caractéristiques principales des référentiels en unités capitalisables (UC). Il est constitué de dix UC indépendantes, dont les contenus doivent être adaptés par les centres de formation. Parmi ces unités, deux UCARE créées par ceux-ci, permettent l'adaptation à des situations d'emploi locales.

Les UCARE doivent être construites en cohérence avec les référentiels professionnels et de compétences.

Dans certaines options ou spécialités des BPA, le référentiel d'évaluation peut comporter une UCARE obligatoire. De même, pour les candidats nés avant 1971 qui peuvent à titre dérogatoire acquérir la capacité professionnelle agricole avec un BPA, une UCARE «mobiliser des éléments d'analyse technico-économique pour raisonner un projet» est obligatoire. Dans tous les cas, le référentiel de ces UCARE figure dans le référentiel national.

L'objectif de renforcer la prise en compte de la réalité du travail dans l'écriture des objectifs pédagogiques explique l'importance relative de l'évaluation en situation de travail.

Cette caractéristique accentue l'importance des phases de formation en situation de travail, en entreprise de stage ou d'apprentissage ou bien encore dans l'atelier pédagogique (exploitation de l'établissement, hall technologique ...).

Chaque UC du référentiel d'évaluation est caractérisée par :

- un objectif terminal décliné en objectifs intermédiaires (colonne 1) ;

- des «points sur lesquels peut porter l'évaluation» (colonne 2). *Ces «points» sont, selon le type d'UC ou d'objectif, les actions ou les notions qui sont abordées pour permettre l'atteinte de l'objectif* ;

- des «attendus», qui précisent la performance attendue (colonne 3).

Les centres doivent déterminer les OT et OI des UCARE (colonne 1), et pour l'ensemble des UC, compléter si besoin les colonnes 2 (points sur lesquelles peut porter l'évaluation) et 3 (attendus) à partir des adaptations apportées aux RP et RC. ***Les objectifs ne doivent plus être spécifiés d'un rang supplémentaire.***

3 - L'ORGANISATION PEDAGOGIQUE EN LIEN AVEC L'ENTREPRISE

31. La stratégie de formation

La nouvelle conception des BPA permet une organisation pédagogique alliant différentes modalités de formation : en centre, sur l'exploitation ou atelier technologique de l'EPL (de l'établissement agricole public ou privé), en FOAD ou entreprise. Toutes ces modalités font partie intégrante des 800 heures de formation qui sont à distinguer des périodes de stage.

La définition du plan de formation et le choix des situations de formation sont essentiels pour assurer une formation de qualité.

Le plan de formation comprend :

- les lieux de formation et les types de structures d'accueil choisis en lien avec l'option du BPA ;

- la planification des objectifs, des contenus ainsi que des volumes horaires affectés (architecture de la formation, ruban pédagogique ou tableau stratégique de formation) ;

- la présentation des situations de formation (toutes modalités), les modalités de suivi et d'ajustement éventuel des parcours de formation des apprenants ;

- la répartition et l'organisation de l'alternance.

L'organisation de la formation établie par l'équipe pédagogique, est présentée aux conseils de centre ou de perfectionnement.

Le centre veille au choix de lieux de stages, en cohérence avec le plan de formation et le plan d'évaluation.

32. La liaison centre / entreprise

Implication pédagogique :

Il est nécessaire d'informer le tuteur, maître de stage ou maître d'apprentissage, qu'il est associé à part entière à la formation et à l'évaluation.

L'organisation pédagogique en lien avec l'entreprise doit donc être préparée en amont de la formation entre l'équipe pédagogique et l'entreprise d'accueil (conception d'outils appropriés, réunions avec les partenaires ou information individualisée …). Ces éléments pédagogiques sont contractualisés au sein de la convention de stage pour les stagiaires de la formation professionnelle continue et dans un contrat de formation pour les apprentis.

La formation et l'évaluation sont réalisées sous l'entière responsabilité du centre de formation.

33. Les méthodes, les outils

Les centres devront obligatoirement mettre en place :

- le positionnement pour tenir compte des pré-acquis,

- des fiches de suivi de l'apprenant en entreprise,

- des fiches de liaison : outils à définir entre le centre et l'entreprise,

- la convention de stage précisant les objectifs de la formation en milieu professionnel (pour les formations adultes).

Dans le cas d'une formation par apprentissage, les centres doivent :

- établir une stratégie de formation en dégageant des thèmes de formation destinés à structurer la pédagogie de l'alternance ;

- proposer un plan de formation basé sur une pédagogie de l'alternance à l'aide des supports, des vécus, des situations, des données collectées en entreprise.

34. Santé et sécurité au travail

Les aspects liés à la sécurité du stagiaire ou de l'apprenti et, plus largement du futur salarié sont particulièrement essentiels. En effet, les salariés qui occupent les emplois auxquels prépare le BPA sont confrontés à des risques professionnels importants et divers, auxquels ils doivent être sensibilisés et préparés.

Le référentiel national du BPA intègre la dimension «santé et sécurité au travail». Les établissements doivent veiller à ce que la formation permette au futur diplômé d'acquérir toutes les connaissances et les savoir-faire nécessaires pour assurer sa propre sécurité.

Ceci justifie l'organisation de séquences de formation spécifiques selon les options ou spécialités.

- conduite des automoteurs en sécurité,
- apprentissage des postures et ports de charges,
- sensibilisation aux risques professionnels en situation de travail,
- etc.

4 - L'EVALUATION

41. Les principes

L'évaluation est dite certificative lorsqu'elle est organisée en vue de la délivrance de l'unité de certification. Les unités de certification sont acquises indépendamment les unes des autres et peuvent être obtenues dans n'importe quel ordre.

Par rapport aux indications de la note de service n° 2118 du 4 décembre 2001, l'unité de certification correspond à l'unité capitalisable. L'unité de certification est définie par un objectif terminal et une liste d'objectifs intermédiaires. L'objectif terminal se substitue aux objectifs terminaux d'intégration existant dans les autres référentiels en unités capitalisables.

L'ensemble des objectifs devra être évalué. Comme indiqué dans le référentiel, pour chaque objectif intermédiaire (OI), tous les items qui figurent dans la colonne 2 «points sur lesquels peut porter l'évaluation» ne sont pas obligatoirement évalués.

L'équipe pédagogique doit concevoir des situations d'évaluation les plus proches possibles des situations de travail. Ces situations d'évaluation pourront concerner l'évaluation d'objectifs de plusieurs UC.

42. La mise en œuvre des évaluations

L'équipe pédagogique de l'établissement habilité conduit l'évaluation certificative sous le contrôle du jury. Elle propose un plan d'évaluation qui comprend pour chaque unité de certification :

- le calendrier des épreuves ;

- leur nature (écrit, oral, pratique en centre ou en milieu professionnel …) ;

- les objectifs évalués ;

- les séquences de remédiation et des épreuves de remplacement proposées aux candidats ayant échoué.

De plus, l'équipe pédagogique construit et propose au jury pour agrément les sujets et les grilles d'évaluation, qui indiquent :

- les conditions dans lesquelles se déroulent les épreuves ;
- les points sur lesquels porte l'évaluation et les attendus correspondants ;
- les critères d'évaluation et niveaux d'exigences retenus.

L'élaboration des critères d'évaluation tient compte du fait que les fiches du référentiel de compétences décrivent des compétences qui ne sont pas toutes celles d'un salarié débutant, et que le diplôme est délivré pour permettre l'accès à l'emploi.

43. L'évaluation en milieu professionnel

Les évaluations certificatives doivent être basées prioritairement sur des situations rencontrées dans la vie professionnelle. Dans le cas des UCS et d'au moins une sur les deux UCARE, les évaluations se déroulent ***en situation de travail :***

- soit sur l'entreprise de stage ou d'apprentissage ;
- soit sur l'atelier pédagogique ou sur une exploitation choisie par le centre de formation.

L'équipe pédagogique veille à ce que les conditions d'évaluation permettent l'équité de traitement des candidats. Les évaluations en situation de travail doivent être organisées hors cadre familial.

Les situations d'évaluation vérifient la maîtrise de l'exécution technique et la capacité du candidat à situer l'action dans un contexte plus large au moyen d'un questionnement par le ou les examinateurs.

Dans le cas des UCS et des UCARE, les évaluations certificatives comportent l'évaluation d'objectifs dits de régulation. Ces objectifs visent à apprécier dans une situation de travail la capacité du candidat à intervenir dans une situation complexe ou à prendre les mesures de régulation nécessaires pour remédier à un incident ou à une situation de dysfonctionnement. Ils ont pour objet d'apprécier les aptitudes du candidat à établir un diagnostic de la situation concernée, à proposer et à argumenter des actions. Le référentiel d'évaluation comporte le descriptif de ces situations. Au cas où ces situations ne correspondraient pas au contexte local l'équipe pédagogique peut alors proposer au jury une autre situation répondant aux mêmes objectifs.
Des situations d'évaluation en partie reconstituées peuvent être mises en œuvre après accord du jury, lorsque le contexte ne permet pas au centre d'organiser des épreuves en situation réelle de travail (situation impossible à anticiper, rencontrée hors de la période de stage, situation présentant un risque trop important …).

Lors d'une évaluation en milieu professionnel :

- un document est remis au candidat pour information sur les conditions précises du déroulement de l'évaluation (matériel utilisé, conditions de l'épreuve, objectifs évaluer …) ;

- une fiche d'émargement est visée par le candidat, qui peut y transcrire ses remarques éventuelles ;

- une grille d'évaluation est remplie puis visée par le formateur responsable de l'épreuve et par le maître de stage ou par le maître d'apprentissage lorsqu'ils sont associés à la mise en œuvre de la situation d'évaluation en milieu professionnel. Elle peut être complétée éventuellement par les observations de l'évaluateur sur le déroulement de l'épreuve.

Cette grille d'évaluation doit obligatoirement être distincte de la fiche de suivi. Afin de préserver l'équité de traitement des candidats, elle doit préciser les attendus.

5 - ORGANISATION PEDAGOGIQUE DE THEMATIQUES COMMUNES

Certains thèmes, qui ne structurent pas les unités capitalisables mais qui y sont présents peuvent être pris en compte dans les formations et les évaluations en fonction de l'option des BPA. De plus, ils pourront faciliter et favoriser une meilleure insertion des stagiaires et des apprentis.

C'est le cas notamment des produits phytosanitaires, des certifications informatiques, de l'hygiène de la qualité des produits et des procédés, ou encore de la formation aux premiers secours …

Il est également possible de mettre en œuvre une formation à la conduite d'engins en sécurité et de délivrer une attestation qui vaut certificat d'aptitude à la conduite en sécurité CACES en fonction des options et spécialités.

51. Les produits phytosanitaires

Les salariés agricoles sont amenés à utiliser des produits phytosanitaires et/ou à travailler dans un milieu ayant reçu des traitements.

Il est donc nécessaire qu'ils y soient préparés afin d'éviter des risques pour leur santé, pour l'environnement de l'exploitation et pour les consommateurs.

Par ailleurs, les politiques nationales et européennes prévoient des exigences de formation pour tous les utilisateurs de pesticides. En attendant leur mise en place, il est indispensable que les points suivants soient abordés dans la formation notamment pour certaines options du BPA et s'appuyant sur des situations professionnelles :

***Les dangers et risques associés aux pesticides**, et moyens disponibles pour les détecter.*

Les risques pour les êtres humains (opérateurs, résidents, passants, personnes pénétrant dans les zones traitées et personnes manipulant ou consommant des produits traités) et mesure dans laquelle ces risques sont aggravés par des facteurs tels que le tabagisme.

***Les symptômes d'un empoisonnement par les pesticides et mesures de première urgence**; structures de surveillance sanitaire et d'accès aux soins pour signaler tout incident ou malaise.*

***Les risques pour les plantes non visées, les insectes utiles, la faune sauvage, la biodiversité et l'environnement en général**.*

***Les mesures visant à réduire au minimum les risques pour les êtres humains**, **les espèces non visées et l'environnement** : méthodes de travail sûres pour le stockage, la manipulation et le mélange des pesticides, ainsi que pour l'élimination des emballages vides, des autres matériaux contaminés et des pesticides excédentaires (y compris les mélanges restant dans les cuves) sous forme concentrée ou diluée; **méthodes préconisées pour limiter l'exposition de l'opérateur** (équipement de protection individuelle).*

*Les procédures pour préparer **le matériel d'application** avant utilisation pour faire en sorte que son fonctionnement présente le moins de risques possibles pour l'utilisateur, pour les autres personnes et les espèces animales et végétales non visées, ainsi que pour la biodiversité et l'environnement.*

L'utilisation et l'entretien du matériel d'application, et si besoin, les techniques spécifiques de pulvérisation (par exemple, pulvérisation à faible volume, buses anti-dérive).

Les mesures d'urgence pour protéger la santé humaine et l'environnement en cas de déversement accidentel et de contamination.

Si besoin, la consignation de toute utilisation de pesticides, ainsi que des éléments de réglementation.

52. Les certifications informatique et Internet :

La maîtrise d'un ensemble de compétences bien identifiées dans le domaine du traitement de l'information et de l'usage de l'Internet, reconnue par un certificat de valeur nationale, est aujourd'hui un atout non négligeable pour un adulte qui souhaite évoluer ou s'insérer socialement et professionnellement (facultatif).

Les situations d'apprentissage et d'évaluation proposées par l'équipe pédagogique pour l'atteinte de l'OI 14 (UCG 1) peuvent utilement servir de supports à la délivrance de certains certificats comme le B2i (Brevet informatique et Internet créé par le ministère chargé de l'éducation nationale) ou le NSI (Certificat « Naviguer sur Internet » créé initialement par le ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité). Il est important de rappeler que nos établissements ou leurs centres constitutifs peuvent délivrer directement ces certificats dès lors qu'ils respectent le cahier des charges respectif de leur mise en œuvre (textes de références sur le site www.chlorofil.fr à la rubrique pratiques éducatives/textes- réglementaires).

6 - LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Le brevet professionnel agricole est accessible par ***la voie de la validation des acquis de l'expérience*** aux candidats qui justifient avoir accompli au moins l'équivalent de trois années d'expérience professionnelle à temps plein dans des emplois ou activités en rapport avec la finalité de l'option du brevet professionnel agricole.

Le référentiel professionnel et le référentiel de compétences sont les outils privilégiés des jurys VAE.

Le Chargé de Sous-direction

Alain SOPENA