



Ce document a été mis en ligne par l'organisme [FormaV](#)®

Toute reproduction, représentation ou diffusion, même partielle, sans autorisation préalable, est strictement interdite.

Pour en savoir plus sur nos formations disponibles, veuillez visiter :

www.formav.co/explorer

RÉFÉRENTIEL DU BP RESPONSABLE DE PRODUCTIONS LÉGUMIÈRES, FRUITIÈRES ET FLORALES

Brevet Professionnel Horticole (Resp. de Productions Légumières, Fruitières et Florales)

Sources

- Page référentiel

Référentiel

Référentiel rédigé et consolidé à partir des sources officielles et des documents PDF liés ci-dessous. Le contenu intègre une mise en forme éditoriale pour faciliter la lecture.

Source(s) web consultée(s) :

- Page référentiel

Document 1 : Référentiel du BP "Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières" - Juin 2020 (PDF, 900 Ko)

Source PDF : https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/02-diplomes/referentiels/secondaire/bp/rplffp/bp-rplffp-ref-062020.pdf

Extraction texte intégrale : 19 page(s).

Page 1

RÉFÉRENTIEL DE DIPLÔME

Brevet professionnel
« Responsable de productions légumières,
fruitières, florales et de pépinières »

Page 2

Le brevet professionnel « Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières » est une certification classée au niveau 4 de la nomenclature du cadre national des certifications professionnelles.

Cette certification s'appuie sur le référentiel du diplôme du baccalauréat professionnel spécialité « conduite de productions horticoles (arbres, arbustes, fruits, fleurs, légumes) ».

Le référentiel du BP comporte 3 parties :

1. Le référentiel d'activités,
2. Le référentiel de compétences,
3. Le référentiel d'évaluation.

Mentions légales des photos

<https://www.store.agriculture.gouv.fr/>

Toute reproduction ou représentation, intégrale ou partielle, par quelque procédé qu'il soit des photographies est soumise à l'autorisation et à l'accord spécifique du ministère de l'agriculture. Toute reproduction partielle est autorisée sans demande préalable, à condition que la source soit bien mentionnée.

Page 3

SOMMAIRE

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	Page 5
Contexte de l'emploi visé	Page 6
Fiche descriptive des activités (FDA)	Page 11
Situations professionnelles significatives spécialisées (SPS)	Page 14

RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	Page 15
Liste des capacités attestées par le brevet professionnel	Page 16

RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	Page 17
Modalités et critères d'évaluation	Page 18

Siglier Page 19

Arrêté du 17 juin 2020 portant création de l'option « Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières » du Brevet professionnel et fixant ses conditions de délivrance.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS

Le référentiel d'activités est composé de trois parties :

- X La première partie fournit un ensemble d'informations relatives à la classification de la spécialisation et au contexte socio-économique du secteur professionnel,
- X La deuxième partie est constituée de la fiche descriptive des activités (FDA) et des informations réglementaires,
- X La troisième partie présente les situations professionnelles significatives (SPS) organisées en champs de compétences.

5

CONTEXTE DE L'EMPLOI VISÉ

1. Éléments de contexte socio-

économique du secteur professionnel

1.1. Éléments de contexte socio-économique de l'horticulture française

L'horticulture française comprend plusieurs secteurs identifiés. Les activités professionnelles visées dans ce référentiel regroupent les champs de la production des fruits, des petits fruits, des légumes, des végétaux d'ornement (fleurs et feuillages coupés, plantes en pot ou à massif, bulbes), des jeunes plants (pépinières ornementales, plants fruitiers, plants maraîchers), des semences et des plantes à parfum, aromatiques et médicinales (PPAM).

Afin de relever des défis économiques, sociaux, sanitaires et environnementaux notamment, de proposer des produits diversifiés et de qualité pour une alimentation saine et durable, les entreprises horticoles adaptent leurs productions en fonction des exigences de la clientèle, de la demande sociétale mais aussi des contraintes réglementaires et des caractéristiques des filières de commercialisation qui évoluent, y compris au plan international. La consommation de produits issus de l'agriculture biologique connaît une forte croissance depuis 2015 (+64 % de 2015 à 2018) pour atteindre en 2018 1,2 milliards d'euros, soit 5% des achats alimentaires des ménages français. Parmi ces produits, ce sont les fruits et les légumes qui sont les plus fréquemment consommés (19% des achats bio des ménages en 2018). En 2018, les fruits et les PPAM sont les productions qui possèdent la plus grande part de surfaces agricoles utiles conduite en agriculture biologique à l'échelle nationale (23,3 % pour les fruits et 21,1 % pour le PPAM).

La différenciation et la valorisation des productions françaises par les démarches de qualité, de certifications environnementales et les labels d'identification géographiques ou biologiques constituent des atouts pour favoriser l'accès au marché des produits horticoles. En effet, la production horticole française, très variée, affiche des labels de qualité officiels reconnaissant notamment le

savoir-faire tels que l'appellation d'origine protégée

(AOP), l'indication géographique protégée (IGP) ou

des démarches privées telles que le label Fleurs de

France ou encore la certification Plante Bleue pour

se distinguer de la concurrence étrangère. En France, dans la filière des fruits et légumes, on compte à ce jour 64 dénominations (hors bio) : 15 AOP/AOC, 18 Label Rouge et 28 IGP. Toutes les démarches relatives aux labellisations s'inscrivent dans des projets de développement locaux contribuant ainsi à la dynamisation des territoires.

Les activités des entreprises horticoles spécialisées mobilisent de nombreuses techniques communes. Afin de saisir les opportunités du marché et de garantir la compétitivité des structures, l'adaptabilité et la réactivité sont de plus en plus demandées. Caractéristiques du champ de production des fruits et petits fruits

Dans le champ de la production fruitière, la France produit 2,7 millions de tonnes de fruits dont 15 % de ce volume est destiné aux industries de transformation. Elle se positionne au 3ème rang européen derrière l'Italie et l'Espagne.

Le champ de production fruitier représente 4 % des exploitations agricoles. Il génère 5 % de l'emploi agricole total et 30 % de l'emploi saisonnier. Si globalement les surfaces diminuent en France, la taille moyenne du verger par exploitation augmente et le besoin en main d'œuvre est important dans les exploitations arboricoles. Les surfaces exploitées en arboriculture biologique progressent : en 2016, 17 % des surfaces plantées de vergers sont qualifiées en agriculture biologique. Les signes de qualité (hors agriculture biologique) sont plus fréquents dans les exploitations fruitières que dans l'ensemble des exploitations du secteur horticole.

Pour l'ensemble de la production fruitière, les systèmes de culture se diversifient. La maîtrise de la charge, la gestion des bio-agresseurs et l'adaptation aux aléas climatiques, au cœur de l'activité, sont de plus en plus complexes à maîtriser.

Caractéristiques du champ de production des légumes

La France est le 3ème pays producteur européen de légumes après l'Italie et l'Espagne.

Le secteur du maraîchage produit des légumes frais en

plein champ, sous serre et/ou sous tunnel plastique.

Il occupe 3 % de la surface agricole utile française et

produit 5,4 millions de tonnes de légumes.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS

Les entreprises de cultures maraîchères génèrent 3 % des emplois agricoles. Les salariés se répartissent majoritairement dans deux régions : Nouvelle

Aquitaine et Provence - Alpes-Côte d'Azur. De

nombreuses structures sont également implantées en périphérie des concentrations urbaines.

En maraîchage, les choix de modes de production ont un fort impact sur les besoins en main d'œuvre notamment saisonnier et sur l'organisation des structures du secteur.

Caractéristiques du champ de production des végétaux d'ornement

Le champ de production des végétaux d'ornement regroupe l'horticulture ornementale et la pépinière (plants et semences). Il propose des plantes en pot et à massif, des arbres et des arbustes, des fleurs et feuillages coupés, des bulbes ainsi que des plantes

exotiques et des jeunes plants potagers.

La France est le 4ème producteur européen derrière les Pays-Bas, l'Italie et l'Allemagne.

La production horticole ornementale est un secteur de production intensive. Il représente 1,4 % du nombre des exploitations agricoles françaises. Comptabilisant plus de 19 000 emplois dont 57 % en emplois salariés permanents, c'est l'un des secteurs employant le plus de main d'œuvre agricole. Les structures de ce secteur ont évolué vers une concentration et une diminution des surfaces de production en raison, notamment, de l'importance du capital, du travail et des techniques requises. Une mutation de l'offre du marché horticole s'en est suivie : l'augmentation des activités d'achat-revente s'est souvent opérée au détriment de l'activité de production locale pour répondre à une forte demande de végétaux en périphérie des zones urbaines.

Les entreprises du secteur ont répondu à la demande sociétale en développant la production de plants potagers aujourd'hui en forte croissance, notamment les plants produits en agriculture biologique. De même, on assiste à une évolution de la demande des entreprises du paysage qui, dans une perspective de transition agro-écologique, recherchent des végétaux porteurs d'authenticité ou d'identité patrimoniale, moins coûteux à l'entretien et nécessitant moins d'intrants. La zone d'influence géographique des producteurs français reste très nettement orientée sur les marchés locaux et régionaux. Les ventes au détail réalisées sur les exploitations, les marchés de plein air ou en vente par correspondance représentent le premier débouché en valeur économique. Les associations d'insertion, comme les Jardins de Cocagne, travaillant dans le jardinage et dans les jardins en ville contribuent à l'insertion sociale et professionnelle de personnes en difficulté et

participent également à la découverte des métiers du secteur et à la diffusion de pratiques professionnelles.

Caractéristiques du champ de production des

plantes à parfum, aromatiques et médicinales

Ce secteur compte 3 600 exploitations qui exploitent environ 35 000 hectares. Il est très territorialisé et des régions telles que le Sud-Est de la France comptent plus de 20 000 hectares de Lavande, Lavandin et Saugue sclarée.

Le champ de production des PPAM voit ses surfaces augmenter régulièrement : + 40 % entre 2010 et 2016. Ce secteur largement concurrencé par les importations issues de l'Europe de l'Est et du Maghreb connaît une dynamique et des évolutions différentes selon la destination du produit : phytopharmacie, alimentaire, cosmétique ou encore parfumerie.

Il compte une grande diversité d'espèces cultivées

ou sauvages. À côté des productions traditionnelles et emblématiques des territoires français, telles que la lavande en Provence par exemple, de nouvelles productions se développent dans d'autres régions.

Caractéristiques du champ de production des semences

La France est le premier producteur européen et le premier exportateur mondial de semences. Les entreprises de sélection (73) travaillent en lien avec les organismes de recherche dont l'État soutient les programmes notamment en jouant un rôle d'orientation de la sélection végétale. La sélection variétale vise à l'adaptation des plantes au changement climatique, à la réduction de la consommation d'intrants chimiques et produits de traitement ainsi qu'au développement d'une grande diversité de plantes cultivées en garantissant la sécurité alimentaire et sanitaire.

Les espèces potagères et florales qui représentent 22 % du chiffre d'affaires de ce champ de production (derrière le maïs et le sorgho à 32 %), sont destinées aux agriculteurs mais aussi à près de 15 millions de jardiniers utilisateurs dont le nombre est en croissance augmentation.

Près de 20 000 agriculteurs multiplicateurs de semences travaillent ainsi suivant des contrats de multiplication avec les entreprises majoritairement installées dans les régions Occitanie, Nouvelle Aquitaine, Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Enfin, compte tenu de l'importance de ce champ de production dans l'horticulture française la recherche et le développement s'élève à 13 % du chiffre d'affaires du champ de production, soit quasiment autant que le secteur de la pharmacie (14 %) et bien davantage que celui de l'agroalimentaire (1,8 %). La recherche et le développement dans ce champ de production représente également un quart du nombre de personnes employées en équivalent temps plein, 2300 personnes.

7

Page 8

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS

1.2. Évolutions de l'horticulture française

Dans son ensemble, l'horticulture française se caractérise par deux modes de production : sous abris (pleine terre ou hors-sol) et de plein air (pleine terre ou hors-sol).

Dans les champs de production légumière, florale et en partie pour les pépinières et l'arboriculture, plusieurs évolutions importantes des modes ou systèmes de conduite se sont développées en parallèle et vont coexister durablement, tout en préservant la qualité

des milieux (sols eau, air et biodiversité).

La culture hors-sol, le plus souvent sous abris

s'accompagne d'un fort développement de la

des activités connexes à l'activité de production : vente directe ou en circuits courts, transformation,

prestations de services (animation autour de jardinage, accueil de groupes et de publics variés), pour répondre aux nouvelles attentes et dynamiques sociales.

1.3. Repérage des emplois et secteurs professionnels en lien avec les activités visées par le certificat de spécialisation

Code du Répertoire Opérationnel des Métiers et des

Emplois (ROME)

Les appellations de l'emploi issues du répertoire

mécanisation, de la robotisation et de l'automatisation

pour la gestion de l'ambiance et de l'alimentation hydrominérale. Dans le même temps, le recours à des matériels sans cesse adaptés permet d'assurer une plus grande ergonomie au travail et un meilleur confort.

Ces évolutions techniques et technologiques engendrent une meilleure gestion des intrants, des extrants ainsi que des effluents et rendent indispensable la maîtrise des logiciels et appareils pour une horticulture connectée.

Les modes de production respectueux de l'environnement et biologique impliquent des techniques culturales mixant travail manuel et mécanique dans des structures de taille variable souvent situées dans les ceintures vertes des zones périurbaines.

Pour l'ensemble des productions horticoles, l'approche écologique et systémique est privilégiée. Dans un contexte environnemental, social et réglementaire incertain et en constante évolution, le pilotage des productions et les pratiques

professionnelles requièrent un haut niveau de

qualification et concernent notamment :

- y la gestion des bio-agresseurs,
- y la gestion des intrants,
- y la gestion des ressources naturelles (énergies, eau, air, sols, biodiversité, ...),
- y la gestion des effluents et des déchets.

L'agriculture urbaine et périurbaine se développe également en France à l'instar de pays d'Europe du Nord. Portées le plus souvent par des collectivités ou des communautés d'agglomérations, les initiatives d'agriculture urbaine impliquent une démarche d'intégration de l'agriculture dans des projets d'aménagement et d'animation du territoire. Elles correspondent à un grand nombre d'attentes et d'objectifs partagés et poursuivis par les professionnels du secteur horticole tels que la création d'emplois, l'impulsion de dyna-

miques de quartier ou encore l'innovation des pra-

tiques culturelles en pleine terre ou en hors-sol.

Enfin, on constate, comme sur l'ensemble des secteurs de la production agricole, un développement

opérationnel des métiers et des emplois (ROME) se

trouvent dans les fiches A1414 et A1405.

A 1414 : Horticulture et maraîchage
y Chef de culture en exploitation maraîchère
y Chef de culture horticole
y Conducteur/Conductrice de travaux horticoles
y Ouvrier/Ouvrière agricole en maraîchage-horticulture
y Ouvrier/Ouvrière en production horticole biologique
y Ouvrier/Ouvrière en production maraîchère biologique
y Ouvrier/Ouvrière en production pépinière biologique
y Ouvrier/Ouvrière horticole
y Ouvrier/Ouvrière horticole serriste
y Ouvrier/Ouvrière pépiniériste
y Ouvrier/Ouvrière maraîchère
A 1405 : Arboriculture et viticulture
y Chef de culture arboricole
y Chef de station fruitière

y Chef d'équipe en production arboricole

y Ouvrier/Ouvrière arboricole

Selon l'entreprise ou la structure dans laquelle l'ouvrier/ouvrière hautement qualifié(e) exerce, il ou elle peut être confronté(e) à une extrême diversité de taille, d'organisation sociale, technique, juridique, économique, ainsi que de relations à ses environnements. Les appellations d'usage pour l'emploi occupé par le ou la titulaire peuvent être différentes selon les structures et/ou le secteur.

Code Nomenclature des spécialités de formation (NSF)

Code 211 : Productions végétales, cultures spécialisées (horticulture, viticulture, arboriculture fruitière, enologie)

Mention dans la Convention collective de la branche

Code nomenclature d'activité française (NAF) / Code

d'activité principale (APE) :

- y 01.13Z Culture de légumes, de melons, de racines et de tubercules
- y 01.19Z Autres cultures non permanentes

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS

- y 01.22Z Culture de fruits tropicaux et subtropicaux
 - y 01.23Z Culture d'agrumes
 - y 01.24Z Culture de fruits à pépins et à noyau
 - y 01.25Z Culture d'autres fruits d'arbres ou d'arbustes et de fruits à coque
 - y 01.26Z Culture de fruits oléagineux
 - y 01.28Z Culture de plantes à épices, aromatiques, médicinales et pharmaceutiques
 - y 01.29Z Autres cultures permanentes
 - y 01.30Z Reproduction de plantes
- Cadres d'exercice de l'emploi

Le ou la titulaire d'un brevet professionnel

« responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières » peut exercer ses fonctions en tant qu'ouvrier/ouvrière hautement qualifié(e) ou chef d'équipe dans différentes structures horticoles telles que :

- y des entreprises spécialisées de grande dimension et de haute technicité employant une main-d'œuvre importante, intégrant parfois tout ou partie d'un champ de production ou d'une gamme

de produits,

- y des entreprises horticoles, exploitant généralement de faibles surfaces et orientées vers la vente de proximité en circuit court (association pour le maintien d'une agriculture paysanne, magasin de producteurs, marché, vente au détail) proposant une grande variété de produits horticoles de consommation et d'ornement,
- y des entreprises très spécialisées approvisionnant d'autres exploitations horticoles et/ou des structures de mise en marché (grossistes, grandes et moyennes surfaces, jardinerie),
- y des organismes professionnels (station de recherche, d'expérimentation, station de condition-

nement, de produits horticoles, exploitant généralement de faibles surfaces et orientées vers la vente de proximité en circuit court (association pour le maintien d'une agriculture paysanne, magasin de producteurs, marché, vente au détail) proposant une grande variété de produits horticoles de consommation et d'ornement,

nement, de produits horticoles, exploitant généralement de faibles surfaces et orientées vers la vente de proximité en circuit court (association pour le maintien d'une agriculture paysanne, magasin de producteurs, marché, vente au détail) proposant une grande variété de produits horticoles de consommation et d'ornement,

nement, de produits horticoles, exploitant généralement de faibles surfaces et orientées vers la vente de proximité en circuit court (association pour le maintien d'une agriculture paysanne, magasin de producteurs, marché, vente au détail) proposant une grande variété de produits horticoles de consommation et d'ornement,

Le ou la titulaire d'un brevet professionnel « responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières » peut exercer ses fonctions en tant qu'ouvrier/ouvrière hautement qualifié(e) ou chef d'équipe dans différentes structures horticoles telles que : y des entreprises spécialisées de grande dimension et de haute technicité employant une main-d'œuvre importante, intégrant parfois tout ou partie d'un champ de production ou d'une gamme de produits, y des entreprises horticoles, exploitant généralement de faibles surfaces et orientées vers la vente de proximité en circuit court (association pour le maintien d'une agriculture paysanne, magasin de producteurs, marché, vente au détail) proposant une grande variété de produits horticoles de consommation et d'ornement, y des entreprises très spécialisées approvisionnant d'autres exploitations horticoles et/ou des structures de mise en marché (grossistes, grandes et moyennes surfaces, jardinerie), y des organismes professionnels (station de recherche, d'expérimentation, station de condition-

nement, de produits horticoles, exploitant généralement de faibles surfaces et orientées vers la vente de proximité en circuit court (association pour le maintien d'une agriculture paysanne, magasin de producteurs, marché, vente au détail) proposant une grande variété de produits horticoles de consommation et d'ornement,

nement, de produits horticoles, exploitant généralement de faibles surfaces et orientées vers la vente de proximité en circuit court (association pour le maintien d'une agriculture paysanne, magasin de producteurs, marché, vente au détail) proposant une grande variété de produits horticoles de consommation et d'ornement,

nement, de produits horticoles, exploitant généralement de faibles surfaces et orientées vers la vente de proximité en circuit court (association pour le maintien d'une agriculture paysanne, magasin de producteurs, marché, vente au détail) proposant une grande variété de produits horticoles de consommation et d'ornement,

nement) ou territoriaux (service de production des collectivités locales, service d'espaces verts des grandes villes), y des structures d'insertion.

Degré d'autonomie et de responsabilité

Le ou la titulaire de l'emploi exerce son activité dans un système de contraintes économiques, environnementales et réglementaires auquel il ou elle doit s'adapter. Le travail s'effectue en concertation avec d'autres responsables au sein de l'entreprise et sous la responsabilité du supérieur hiérarchique auquel il ou elle réfère de ses actes. Il ou elle bénéficie toutefois d'une large autonomie quant à l'animation de l'équipe de travail qui lui est confiée. Dans les domaines relevant de la conduite du processus de production et de la gestion de l'équipe, son degré

d'autonomie varie avec la taille et l'organisation de l'entreprise.

Le ou la titulaire de l'emploi est responsable de la qualité du travail réalisé par l'équipe de deux à cinq personnes souvent constituée de salarié(e)s en

1.4. Résumé du métier visé

Le ou la titulaire de l'emploi est amené(e) à réaliser les opérations de conduite d'un ou plusieurs ateliers horticoles dans des champs de production variés : fruits, petits fruits, légumes, végétaux d'ornement (fleurs et feuillages coupés, plantes en pot ou à massif, bulbes), jeunes plants (pépinières ornementales, plants fruitiers, plants maraîchers), semences, plantes à parfum, aromatiques et médicinales selon les objectifs de production (quantité, qualité, variétés, ...) et dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité. Il prend en compte en permanence dans les pratiques de travail la dimension de responsabilité environnementale de l'entreprise et agit dans un souci de maintien de la qualité des milieux et de maîtrise des coûts.

Après avoir pris connaissance des consignes et pris en compte les objectifs de production et de respect

de l'environnement, le ou la titulaire de l'emploi prépare et organise les chantiers en répartissant et en coordonnant les tâches et les responsabilités au sein d'une petite équipe de travail. Il ou elle rend compte

9

Page 10

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS

des besoins en main d'œuvre et du déroulement du travail à la hiérarchie.

L'ouvrier/ouvrière hautement qualifié(e) en horticulture met en place les productions et veille aux bonnes conditions de leur développement. Dans ce contexte, il ou elle paramètre et règle les automates de production (ordinateur climatique, station de fertirrigation, ...). La préservation des milieux, la gestion des bio-agresseurs, de l'alimentation hydrique et minérale ainsi que des aléas climatiques est au cœur de ses activités.

Le ou la titulaire de l'emploi évalue les processus de production à partir des données recueillies notamment climatiques lors des phases d'observation et d'analyse.

Dans le cadre de l'activité, le ou la titulaire de l'emploi veille aux évolutions réglementaires, respecte et fait respecter les réglementations sanitaires et environnementales ainsi que la législation en matière de sécurité et de confort au travail au sein de l'équipe qu'il coordonne. Son activité se situe dans le cadre des orientations retenues par l'entreprise (cahier des charges, labels, certifications, démarches non contractuelles...) et dans le cadre d'un marché concurrentiel.

En tant que chef d'équipe, le ou la titulaire de l'emploi accueille et forme les nouveaux arrivants.

De façon transversale, pour bon nombre des activités de production, le ou la titulaire de l'emploi utilisera des engins mécaniques, à moteur, et conduira un tracteur.

10

Page 11

FICHE DESCRIPTIVE DES ACTIVITÉS (FDA)

Les activités sont regroupées en grandes fonctions et sont écrites, par convention, sans pronom personnel, les activités pouvant être conduites soit par une femme, soit par un homme.

2.1. Conditions d'exercice de l'emploi et réglementations liées aux activités

L'ouvrier/ouvrière hautement qualifié(e) en tant que responsable de production exerce son activité dans des contextes et pour des productions variées. L'activité est fortement dépendante de la saisonnalité

et de la demande commerciale.

La prise en compte des facteurs environnementaux contribue à l'amélioration de la qualité des produits et des conditions de travail.

On observe que ce secteur professionnel est

2.2. Les normes environnementales liées aux activités

La prise en compte des facteurs environnementaux contribue à l'amélioration de la qualité des produits et des conditions de travail.

La responsabilité sociale et environnementale et

l'adéquation des produits aux différents segments de marché sont des préalables à toute stratégie de production et de commercialisation pour les entreprises horticoles spécialisées. Ces stratégies visent à conjuguer des logiques de performance

économique, environnementale, sociale et sanitaire

particulièrement investi dans la prévention des risques professionnels et qu'il vise à leur suppression notamment par la diminution de la pénibilité du travail, suite au développement de la mécanisation et de l'automatisation des processus de production.

D'autre part, dans les cultures sous abri avec le développement des cultures hors-sol sur table ou en suspension, de réelles innovations en terme d'ergonomie des postes de travail ont permis de limiter les troubles musculo-squelettiques comme par exemple le développement des installations anti-pénibilité en tomate avec siège sur rail.

L'ouvrier/ouvrière hautement qualifié(e) aura très souvent à mettre en œuvre les activités de production en conduisant des engins agricoles de différentes natures. La mécanisation implique une autorisation de conduite d'engins automoteurs. Cette autorisation ne peut être délivrée qu'aux salarié(e)s ayant fourni la preuve d'une formation à la conduite en sécurité.

Par ailleurs, de nombreuses entreprises s'inscrivent dans des démarches exigeantes : signes officiels

de qualité et certifications d'entreprise. L'usage des technologies numériques se développe pour les tâches techniques et de gestion. L'évolution des politiques de développement durable et de réduction progressive de l'utilisation des produits phytosanitaires (communément appelés pesticides) oblige les acteurs de la production horticole à détenir un certificat individuel pour l'utilisation à titre professionnel des produits phytopharmaceutiques dans la catégorie « décideur en entreprise soumise à agrément ou non ».

et s'appuient sur une recherche de qualité qui peut être gustative, esthétique, ou de présentation. Dans le cadre de la transition écologique, les modes de production appliquant des pratiques respectueuses de l'environnement et de la santé sont également un élément significatif de la qualité des produits.

Pour répondre aux nouveaux défis climatiques et à une production horticole d'avenir, les professionnels ont mis en œuvre des démarches de développement durable associant les différents maillons de la filière depuis les producteurs, les transformateurs jusqu'aux acheteurs.

La démarche de développement durable dans ses aspects écologique et économique est parfaitement prise en compte dans le fonctionnement des entreprises horticoles qui s'inscrivent également dans des dynamiques et stratégies d'économie circulaire. Et c'est désormais autour des dimensions sociale et humaine que les efforts et les innovations se portent

afin de pérenniser les emplois dans un secteur en demande structurelle d'une main d'œuvre qualifiée.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS

2.3. La fiche descriptive des activités

1. Conduite d'un ou plusieurs ateliers de production horticole conformément aux modes de production choisis

1.1. Observe, surveille, analyse et participe à des décisions techniques

1.1.1. Apprécie l'état d'une parcelle ou d'un support de culture, l'ambiance des bâtiments et des abris de culture, l'état du matériel

1.1.2. Surveille les paramètres à partir d'outils numériques

1.1.3. Établit, à partir des observations et autres informations, des diagnostics et des prévisions et donne l'alerte ou prend des décisions d'intervention

1.1.4. Contribue aux choix des productions, des successions culturales, des calendriers de production et des itinéraires techniques dans le cadre

d'un système de culture

1.2. Assure ou délègue tout ou partie des travaux

de mise en place des cultures annuelles et pérennes

1.2.1. Prépare le sol, le substrat

1.2.2. Met en place des équipements et installations nécessaires à la conduite et à la protection de la culture

1.2.3. Procède aux vérifications de conformité des matériels et engins utilisés lors des travaux mécanisés

1.2.4. Met les cultures en place (multiplication des plantes, préparation des plants, empotage ...)

1.2.5. Implante et cultive des couverts végétaux per-

1.4. Assure ou délègue tout ou partie des opérations liées à l'alimentation hydrique et minérale des plantes

1.4.1. Procède à des prélèvements d'échantillons

1.4.2. Décide et procède aux arrosages en tenant compte des besoins en eau de la culture, des substrats et des conditions climatiques

1.4.3. Décide et procède à la fertilisation organique et/ou minérale en tenant compte des besoins de la culture

1.4.4. Contrôle le développement et assure l'incorporation des engrais verts et autres couverts végétaux

1.5. Procède aux opérations de gestion de l'état sanitaire des cultures

1.5.1. Réalise des observations et des comptages selon les stades phénologiques

1.5.2. Réalise un diagnostic de l'état sanitaire de la culture

1.5.3. Évalue les risques, et alerte son supérieur hiérarchique

1.5.4. Met en œuvre les opérations de phyto-protection

1.6. Pilote les automates de production (ordinateur climatique, station de fertirrigation, ...)

1.6.1. Paramètre et règle les automates et les outils de pilotage informatique

1.6.2. Régule les facteurs d'ambiance à l'aide des équipements et des appareils de pilotage de serres

1.6.3. Régule les différents modes de chauffage et d'alimentation énergétique (géothermie, cogénération, biomasse, réseau de chaleur)

1.6.4. Assure la gestion des matériels et appareils de

- manents ou temporaires associant des plantes de service aux cultures
- 1.2.6. Recycle les matières organiques de l'unité de production
- 1.3. Assure ou délègue tout ou partie des opérations de conduite et d'entretien de la culture
 - 1.3.1. Observe et apprécie le stade et l'état des plantes cultivées à différents moments du cycle de production
 - 1.3.2. Contrôle le maintien en état, l'enherbement des productions pour un bon état sanitaire des cultures
 - 1.3.3. Effectue des prélèvements en vue de contrôles ou d'analyses
 - 1.3.4. Procède à des contrôles de résultats obtenus et aux ajustements nécessaires
 - 1.3.5. Effectue les travaux relatifs à la croissance et au développement des végétaux : tailles, pincements, palissage, tuteurage, attachage, éclaircissage, pollinisation, ...
 - 1.3.6. Signale les dysfonctionnements des équipements

- contrôle de l'irrigation
- 1.6.5. Repère les messages d'alerte techniques donnés par les automates
- 1.6.6. Repère les dysfonctionnements et diagnostique l'origine de la défaillance
- 1.7. Assure ou délègue tout ou partie des travaux de récolte et de préparation des produits végétaux
 - 1.7.1. Alerte sur le stade de développement des produits
 - 1.7.2. Récolte des produits
 - 1.7.3. Trie, sélectionne des produits
 - 1.7.4. Participe aux opérations d'agrèage : contrôle de la qualité, vérification des emballages, ...
 - 1.7.5. Prépare, conditionne, stocke des produits
 - 1.7.6. Participe aux opérations de conservation des produits
- 1.8. Assure la réception et le stockage des plants, intrants et consommables
 - 1.8.1. Réceptionne les plants
 - 1.8.2. Vérifie la conformité de la commande et la qualité attendue

12

Page 13

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS

- 1.8.3. Assure la réception et le stockage des engrais ou amendements
- 1.8.4. Réceptionne et stocke les produits de protection des végétaux
- 2. Réalisation des différentes opérations de maintenance et d'entretien courant des engins, des bâtiments, des matériels et des installations
 - 2.1. Maintien en état les matériels et équipements et installations
 - 2.1.1. Choisit et adapte les matériels nécessaires
 - 2.1.2. Contrôle le bon fonctionnement des matériels et des installations (serre, irrigation, ...)
 - 2.1.3. Procède au réglage, réalise les petites réparations, les opérations d'entretien courant et effectue la maintenance conditionnelle
 - 2.1.4. Sollicite des interventions de spécialistes, en fonction de besoin spécifique
 - 3. Réalisation des activités de prévention des risques professionnels et de préservation de l'environnement
 - 3.1. Repère et alerte sur les risques professionnels et fait appliquer les mesures de préventions nécessaires liées à l'utilisation des locaux, des équipements et des matériels
 - 3.2. Collecte et assure l'évacuation ou le retraitement des déchets produits dans l'unité de production
 - 3.3. Gère le stock des EPI et en vérifie l'état pour l'équipe de travail
 - 3.4. Enregistre les données exigeant une traçabilité conformément à la réglementation (origine des plants et semences ...)
 - 3.5. Élabore et actualise les documents liés à l'activité
- 4. Coordination d'une équipe de travail dans un atelier de production
 - 4.1. Organise le travail d'une équipe
 - 4.1.1. Planifie, prépare et organise les chantiers, répartit les tâches et les responsabilités
 - 4.1.2. Choisit et quantifie les matériels, matériaux et consommables utiles aux chantiers
 - 4.1.3. Met à disposition et vérifie l'état et le port des équipements de protection individuelle
 - 4.1.4. Suit, vérifie et évalue la qualité du travail réalisé
 - 4.1.5. Rend compte du déroulement du travail et de son efficacité à la hiérarchie
 - 4.2. Assiste la hiérarchie dans la gestion des ressources humaines d'une équipe de travail
 - 4.2.1. Évalue les besoins en main d'œuvre au regard des ressources disponibles
 - 4.2.2. Participe à des phases de recrutement de main d'œuvre
 - 4.2.3. Constitue les équipes en fonction des compétences

- 4.2.4. Identifie les besoins individuels de formation des salarié(e)s
- 4.2.5. Accueille et forme des nouveaux arrivants et des personnels pour les travaux saisonniers
- 4.2.6. Contribue à l'élaboration et à l'actualisation du document unique
 - 4.2.7. Peut assister à l'entretien individuel et/ou évaluer les personnes de l'équipe de travail
 - 4.2.8. Contribue à l'élaboration et à l'actualisation des fiches de poste
- 5. Réalisation du suivi technico-économique de l'atelier de production
 - 5.1. Renseigne des tableaux de bord
 - 5.2. Établit des indicateurs d'efficacité liés à l'activité
 - 5.3. Propose des ajustements et/ou des améliorations
 - 5.4. Effectue la gestion quantitative et qualitative des stocks, à partir d'applications spécifiques
 - 5.5. Peut collecter les documents d'audit et les présenter
 - 5.6. Peut mettre en œuvre et suivre un protocole d'expérimentation
- La fonction et les activités ci-après sont un exemple d'activités susceptibles d'être confiées aux personnes en situations d'emplois selon la localisation, la taille, les produits et l'organisation de l'entreprise.
 - 6. Mise en œuvre des activités connexes à l'activité de production : commercialisation, promotion, valorisation, transformation, activités de service
 - 6.1. Réalise les opérations de transformation ou de valorisation des végétaux
 - 6.2. Effectue les opérations de préparation de commande, de facturation et de livraison
 - 6.3. Participe aux activités commerciales sur un point de vente dans différents contextes
 - 6.4. Participe à des forums, des stands, des espaces de présentation
 - 6.5. Conduit des visites pédagogiques
 - 6.6. Conseille des jardiniers amateurs
 - 6.7. Échange des informations techniques dans une langue étrangère
 - 6.8. Élabore des outils de communication

SITUATIONS PROFESSIONNELLES
SIGNIFICATIVES (SPS)

Le tableau suivant présente les SPS de la compétence, c'est-à-dire les situations qui, si elles sont maîtrisées, permettent de rendre compte de l'ensemble des compétences mobilisées dans le travail.

Les SPS sont regroupées en champs de compétences, selon les ressources qu'elles mobilisent et la finalité visée. Les SPS particulièrement importantes en agriculture biologique y sont indiquées, quand il y a lieu, en gras.

CHAMPS DE COMPÉTENCES	SITUATIONS PROFESSIONNELLES SIGNIFICATIVES	FINALITÉS
Organisation du travail	y Organisation d'un chantier*	Organiser et rationaliser le travail d'une équipe pour permettre le déroulement optimal d'un chantier horticole
	y Suivi et régulation d'un chantier	
Animation d'une équipe	y Constitution et régulation de groupes de travail	Au sein d'une équipe de travail, mettre place et entretenir une animation de groupe propice à un travail serein, efficace et donné, dans le respect de la réglementation du travail et des valeurs de l'entreprise
	y Accueil et formation des nouveaux arrivants (saisonniers, stagiaires, apprentis)	
Conduite de processus de productions horticoles	y Mise en place des cultures	Atteindre les objectifs technico-économiques de production à partir des considérations données, en respectant le cahier des charges, en limitant les effets sur l'environnement et en répondant à la demande des consommateurs
	y Paramétrage et réglage des automates et autres équipements	
	y Surveillance et contrôle des conditions de développement des productions	
	y Gestion des bio-agresseurs y Évaluation du processus à partir des données recueillies	

* Le terme chantier s'applique aux temps forts liés à la conduite d'un processus (par exemple : plantation, multiplication, taille, récolte en quantité ou en nombre des intrants, de la main d'œuvre, du matériel, des équipements et/ou des installations).

RÉFÉRENTIEL
DE COMPÉTENCES

Le référentiel de compétences est constitué de la liste des capacités attestées par l'obtention du diplôme. Les capacités ont été élaborées en référence aux champs de compétences et aux situations professionnelles significatives présentées à la fin du référentiel d'activités. Elles précisent ce que le titulaire du diplôme est en mesure de faire.

Le référentiel de compétences du BP « Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières » est constitué de cinq capacités.

Le tableau suivant met en lien les capacités avec les champs de compétences et les SPS identifiées dans chacun de ces champs.

LISTE DES CAPACITÉS ATTESTÉES
PAR LE BREVET PROFESSIONNEL

CAPACITÉS	CHAMPS DE COMPÉTENCES et finalité	SITUATIONS PROFESSIONNELLES SIGNIFICATIVES
<p>C1 : Se situer en tant que professionnel de la production horticole</p> <p>C.1.1 : Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant</p> <p>C.1.2 : Se positionner en tant que professionnel de l'horticulture</p>	<p>Organisation du travail</p>	
<p>C2 : Assurer le pilotage technique des productions</p> <p>C.2.1 : Organiser la mise en œuvre technique des opérations culturales</p>	<p>Organiser et rationaliser le travail d'une équipe pour permettre le déroulement optimal d'un chantier horticole</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation d'un chantier* • Suivi et régulation d'un cha
<p>C.2.2 : Coordonner le travail d'une équipe</p>	<p>Animation d'une équipe Au sein d'une équipe de travail, mettre en place et entretenir une animation de groupe propice à un travail serein, efficace et coordonné, dans le respect de la réglementation et des valeurs de l'entreprise pour atteindre les objectifs de production préétablis</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Constitution et régulation di groupes de travail • Accueil et formation des nou arrivants (saisonniers, stag. apprentis)
<p>C3 : Réaliser les interventions sur les végétaux</p> <p>C.3.1 : Réaliser la multiplication et la mise en place des végétaux</p> <p>C.3.2 : Réaliser des travaux liés au développement des végétaux</p>	<p>Conduite de processus de productions horticoles</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place des cultures • Paramétrage et réglage des ai mates et autres équipements
<p>C4 : Intervenir sur les conditions de culture</p> <p>C.4.1 : Intervenir sur les conditions de culture</p> <p>C.4.2 : Mettre en place les conditions de croissance et de développement des végétaux</p>	<p>Atteindre les objectifs technico-économiques de production à partir des consignes données, en respectant le cahier des charges, en limitant les effets sur l'environnement et en répondant à la demande des consommateurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Surveillance et contrôle des conditions de développement des productions • Gestion des bio-agresseurs • Évaluation du processus à partir des données recueillies
<p>C5 : S'adapter à des enjeux professionnels particuliers : intitulé à définir au niveau local par le centre de formation pour demande d'habilitation</p>		

* Le terme chantier s'applique aux temps forts liés à la conduite d'un processus (par exemple : plantation, multiplication, taille, récolte en quantité ou en nombre des intrants, de la main d'œuvre, du matériel, des équipements et/ou des installations)

RÉFÉRENTIEL
D'ÉVALUATION

Le référentiel d'évaluation présente les modalités et les critères retenus pour l'évaluation des capacités du référentiel de compétences. Les indicateurs relatifs à chacun des critères sont élaborés par le centre habilité pour la mise en œuvre de la certification. Le brevet professionnel « Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières » est un titre organisé et délivré en unités capitalisables (UC), spécifique à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage. Les unités capitalisables peuvent

être obtenues indépendamment. Chaque unité capitalisable correspond à une capacité du référentiel de compétences et correspond à un bloc de compétences.

Les règles communes de l'évaluation des diplômes en unités capitalisables du ministère chargé de l'agriculture sont définies dans la note de service DGER/SDPFE/2016-31 du 5/01/2016.

A l'exception de l'UC1, toutes les unités capitalisables du BP « Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières » doivent faire l'objet d'une évaluation en situation professionnelle. L'UC1 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.

17

Page 18

MODALITÉS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Le tableau suivant donne à voir les correspondances entre UC et capacités et précise les modalités d'évaluation ainsi que les critères à prendre en compte pour certifier chaque capacité intermédiaire.

UC	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CAPACITÉS	CRITÈRES
UC 1	en situation professionnelle	C1 : Se situer en tant que professionnel de la production horticole C.1.1 : Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant	Identification des caractéristiques et des principaux mécanismes à l'œuvre dans les agroécosystèmes horticoles Le candidat maîtrise les principes de base de la physiologie végétale et les processus de fonctionnement de l'agroécosystème horticole. Évaluation des impacts des systèmes de production sur les agroécosystèmes horticoles Le candidat situe les techniques culturales au regard de la préservation de la
		Évaluation	fonctionnement de l'agroécosystème horticole
UC 2	en situation professionnelle	C.1.2 : Se positionner en tant que professionnel de l'horticulture	Contextualisation de l'activité professionnelle horticole Le candidat caractérise l'activité professionnelle au regard de l'organisation et des enjeux actuels des différents domaines de production de l'horticulture
		Évaluation	Construction d'une position professionnelle Le candidat élabore une position professionnelle au sein de l'un des domaines de production qui s'appuie sur ses caractéristiques du travail et ses spécificités
UC 3	en situation professionnelle	C2 : Assurer le pilotage technique des productions C.2.1 : Organiser la mise en œuvre technique des opérations culturales	Adaptation du planning d'activités Le candidat régule les opérations culturales prévues en fonction de son observation du terrain et des consignes reçues Prise en compte des critères technico-économiques et de durabilité Le candidat intègre des critères technico-économiques liés à la conduite de la production
		Évaluation	Préparation du chantier Le candidat planifie et organise le travail sur le chantier et prévoit les conditions de réalisation
UC 4	en situation professionnelle	C.2.2 : Coordonner le travail d'une équipe	Supervision du travail Le candidat suit l'avancée et la qualité des travaux et régule l'activité Compte rendu d'activité Le candidat fait un bilan du travail effectué
		Évaluation	Réalisation de travaux préparatoires Le candidat prépare les supports de cultures et les plantes
UC 3	en situation professionnelle	C3 : Réaliser les interventions sur les végétaux C.3.1 : Réaliser la multiplication et la mise en place des végétaux	Réalisation de l'intervention Le candidat maîtrise la technique et met en place les conditions de levée ou de mise en place des végétaux Diagnostic du végétal
		Évaluation	Le candidat identifie les interventions nécessaires à effectuer sur la plantation en fonction de son stade végétatif et de la commande Réalisation de l'intervention Le candidat intervient sur le végétal pour optimiser son développement et valider son potentiel
UC 4	en situation professionnelle	C4 : Intervenir sur les conditions de culture C.4.1 : Réaliser des travaux d'entretien et d'amélioration des sols	Diagnostic du sol Le candidat caractérise l'état du sol et évalue sa fertilité pour déterminer les conditions de culture permettant la préservation du sol Réalisation de l'intervention Le candidat intervient dans le respect du sol et des cultures en place
		Évaluation	Identification des besoins des végétaux Le candidat met en lien les conditions environnementales de la culture avec les besoins des végétaux pour déterminer ses choix d'intervention avec une visée de prévention
UC 4	en situation professionnelle	C.4.2 : Mettre en place les	

conditions de croissance et de
développement des végétaux

ressources
Régulation des conditions de croissance et de développement des végétaux
Le candidat met en place des actions permettant d'optimiser la croissance et
le développement des végétaux

UC 5	Évaluation en situation professionnelle	C5 : S'adapter à des enjeux professionnels particuliers : intitulé à définir au niveau local par le centre de formation pour demande d'habilitation	À définir au niveau local par le centre de formation pour demande d'habilitation
------	---	---	--

18

Page 19

SIGLIER

	Appellation d'origine protégée	AOP
Brevet professionnel	responsable d'entreprise agricole	BP REA
	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité	CACES®
	Conduite et gestion de l'entreprise agricole	CGEA
	Code d'activité principale	CODE APE
	Code nomenclature d'activité française	CODE NAF
	Équipement de protection individuelle	EPI
	Fiche descriptive d'activité	FDA
	Indication géographique protégée	IGP
	Matériels, installations et équipements	MIE
	Nomenclature des spécialités de formation	NSF
	Plantes à parfum, aromatiques et médicinales	PPAM
	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois	ROME
	Surface agricole utile	SAU
	Situation professionnelle significative	SPS
	Unité capitalisable	UC

19

Page 20

Ministère de l'agriculture et de l'alimentation
Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche
Sous-direction des politiques de formation et d'éducation
Bureau des diplômes de l'enseignement technique
78 rue de Varenne - 75349 Paris 07 SP

JUIN 2020

Document 2 : Document complémentaire au référentiel du BP "responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières" (PDF ; 3,2 Ko)

Source PDF : https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/02-diplomes/referentiels/secondaire/bp/rplffp/bp-rplffp-doc-comp.pdf

Extraction texte intégrale : 48 page(s).

Page 1

Document complémentaire au référentiel du
Brevet professionnel
"Responsable de productions légumières,
fruitières, florales et de pépinières"

Page 2

Tous les documents relatifs au BP Responsable de productions
légumières, fruitières, florales et de pépinières sont en ligne
sur le site chlorofil.fr
<https://chlorofil.fr/diplomes/secondaire/bp/bp-rplffp>

Ce document est destiné aux équipes pédagogiques
qui mettent en œuvre un Brevet professionnel option

Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières. Il est associé au référentiel du diplôme et donne les préconisations essentielles pour l'évaluation certificative de ce diplôme. Il ne reprend pas toutes les caractéristiques de l'évaluation dans les diplômes en unités capitalisables rénovés, décrites dans la note de service UC (DGER/SDPFE/2016-31 du 15/01/2016).
Pour une bonne utilisation, il est souhaitable que les membres de l'équipe enseignante aient pris connaissance de cette note de service et suivi une formation UC : agrément à la conduite de dispositifs d'évaluation.

Mentions légales des photos

<https://www.store.agriculture.gouv.fr/>

Toute reproduction ou représentation, intégrale ou partielle, par quelque procédé qu'il soit des photographies est soumise à l'autorisation et à l'accord spécifique du ministère de l'agriculture. Toute reproduction partielle est autorisée sans demande préalable, à condition que la source soit bien mentionnée.

Version en date du 08/02/2023

Page 3

SOMMAIRE

Présentation du BP "responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières"	p	5
Mise en œuvre de l'évaluation : prescriptions et recommandations p		8
1.1°. Évaluer des capacités en situation professionnelle : quelques principes	p	8
1.2°. Cadrage de l'évaluation des capacités du BP "responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières"	p	14
Compétences	p	31
Annexes	p	33
Annexe 1 : Cadrage national du BP "responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières"	p	34
Annexe 2 : Arrêté de création et arrêté modificatif	p	36
Annexe 3 : Fiche UCARE	p	38
Annexe 4 : Définition des rubriques d'une fiche de descripteurs de compétences d'un diplôme	p	39

Arrêté du 20 novembre 2020 modifiant l'arrêté du 17 juin 2020
Arrêté du 17 juin 2020 portant création de l'option "responsable de productions légumières,

fruitières, florales et de pépinières" du brevet professionnel et fixant ses conditions de délivrance

Page 4

4

Page 5

Présentation du brevet professionnel Responsable de productions légumières, fruitières, florales et pépinières

Généralités sur le diplôme

Le brevet professionnel option "Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières" est un diplôme du Ministère chargé de l'Agriculture, qui atteste d'une qualification professionnelle rattachée au champ professionnel de la production. Il est enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et classé au niveau 4 de qualification du cadre national des certifications professionnelles (CNCP)1. Spécifique à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage, il peut également être obtenu par la voie de la validation des

travaux horticoles à réaliser. A ce titre, il a une mission de supervision de l'avancée du travail sur les différents chantiers constitutifs des itinéraires culturaux et se trouve en position d'encadrement de proximité des ouvriers qui travaillent avec lui. Il travaille en concertation avec son responsable - chef de cultures, responsable de serres, chef d'exploitation, etc. - qui définit les objectifs de production à atteindre et les modalités techniques de production (ITK, calendrier cultural et planning d'activité). Il respecte la réglementation spécifique au secteur en matière de législation du travail, de sécurité, santé au travail et de respect de l'environnement.

acquis de l'expérience (VAE). Sa rénovation répond au triple objectif d'intégrer les évolutions du secteur professionnel et des emplois visés par le diplôme, de renforcer sa finalité de professionnalisation et d'intégrer la logique compétences en le construisant à partir du travail.

Un brevet professionnel est une qualification centrée sur un profil d'emploi qui peut s'exercer dans des configurations variées. Il vise la prise en charge des différentes situations professionnelles emblématiques de ce profil d'emploi, cette prise en charge supposant le développement et l'articulation de savoirs, savoir-faire et comportements professionnels. Le brevet professionnel Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières cible le profil d'emploi d'un chef d'équipe très opérationnel, autonome dans l'opérationnalisation et la mise en œuvre technique des opérations culturales prévues dans le cadre de l'ITK sur les chantiers (au sens des interventions à réaliser sur les cultures) et responsable de la technicité des 1 - cf. Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles

Lorsqu'il est mis en œuvre en formation professionnelle continue, le brevet professionnel Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières fait l'objet d'une formation d'une durée minimum de 1000 heures dont au moins 12

semaines en milieu professionnel (cf. Arrêté de création du 17 Juin 2020). Cette durée minimale de 12 semaines peut être allongée dès lors que le projet pédagogique est de nature à exploiter les apprentissages en milieu professionnel et que les financements pourront la prendre en compte comme partie intégrante du temps de formation.

En apprentissage, la durée de la formation en centre dépend de la durée du contrat d'apprentissage. Au minimum, elle doit être de 400 heures pour un contrat d'apprentissage de 12 mois, de 800 heures pour un contrat de 24 mois. La durée de la formation peut être adaptée par l'équipe à partir du positionnement du candidat et de la validation de ses acquis académiques.

Document complémentaire du référentiel du BP "Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières" !
Juillet 2021

Page 6

Un brevet professionnel est un diplôme organisé et délivré en unités capitalisables (UC). Chaque UC correspond à une capacité du référentiel de compétences et peut être obtenue indépendamment. La validation d'une UC permet l'attribution d'un bloc de compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la VAE.

La structure du référentiel de diplôme et de son document complémentaire

En cohérence avec les attendus de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (Loi n°2018-771 du 5 Septembre 2018) et les prescriptions du code du travail qui en découlent (Art L6113-1), le référentiel du brevet professionnel Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières, comme ceux des autres diplômes et titres du Ministère chargé de l'agriculture, comporte désormais trois parties :

- un référentiel d'activités élaboré à partir de l'analyse des emplois et du travail, qui présente le contexte et les évolutions du secteur relatif à l'option, décrit le/s emploi/s visé/s, dresse la liste des activités correspondantes, regroupées par fonctions (ensemble d'activités concourant à la même finalité du travail) et décrit les situations de travail exercées. Dans le cas du BP horticulture, il est commun à celui du Bac Pro Conduite de productions horticoles.
- un référentiel de compétences constitué de la liste des capacités attestées par l'obtention du diplôme. Il donne à voir quels potentiels d'action en situation le candidat développera dans son parcours de formation.
- un référentiel d'évaluation qui précise, pour chaque capacité, le cadrage de l'évaluation certificative, soit les modalités et les critères retenus pour l'évaluation des capacités du référentiel de compétences.

Il n'existe pas de référentiel de formation pour les diplômes et titres en UC : la nature et les horaires des enseignements ne sont pas fixés ; seul un volume horaire global de formation minimal est défini dans l'arrêté de création. Les contenus et l'organisation de la formation sont élaborés par les équipes pédagogiques en fonction de leur stratégie pédagogique, des opportunités locales et de leurs partenariats avec la profession.

Un document complémentaire est associé au référentiel du brevet professionnel. Il réunit des prescriptions et des recommandations pour l'évaluation des capacités du diplôme, ainsi que les fiches compétences qui ont été élaborées à partir d'analyses du travail du chef d'équipe en charge de la mise en œuvre technique des opérations culturales. Ces fiches rassemblent par champ un ensemble d'informations sur les caractéristiques des situations professionnelles analysées et sur les ressources mobilisées dans le travail : savoirs, savoir-faire et comportements professionnels. Le référentiel et son document complémentaire sont les outils de référence des formateurs qui doivent en prendre connaissance quel que soit leur domaine d'intervention pour la mise en œuvre de l'évaluation et de la formation.

Page 7

Le cadre réglementaire pour la mise en œuvre du BP Responsable de productions légumières, fruitières,

La construction et l'écriture de l'UCARE sont cadrées par la note de service DGER/SDPFE/2019-240 du 27 mars 2019 sur les

florales et de pépinières

Les règles communes de l'évaluation des diplômes en unités capitalisables du ministère chargé de l'agriculture s'appliquent aux brevets professionnels. Elles sont définies dans la note de service DGER/SDPFE/2016-31 du 15 Janvier 2016.

La mise en œuvre du brevet professionnel est soumise à une habilitation préalable délivrée par le DRAAF selon une procédure définie dans la note de service DGER/SDPFE/2014-109 du 13 février 2014. Les équipes pédagogiques du BP horticulture élaborent le plan d'évaluation et les épreuves à partir d'investigations sur les situations professionnelles menées auprès des professionnels locaux des différents domaines de production que recouvre l'horticulture afin d'élaborer et d'adapter la formation et l'évaluation aux caractéristiques locales de l'emploi et aux besoins du marché du travail sur leur territoire.

"instructions générales relatives à la mise en œuvre d'unité d'adaptation régionale à l'emploi (UCARE) et modalités particulières de mise en œuvre des UCARE du Brevet professionnel option "Responsable d'entreprise agricole" (BP REA)".

Comme pour tous les autres diplômes et titres en UC, le référentiel du BP Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières, le document complémentaire et les textes réglementaires associés sont téléchargeables sur le site internet de l'enseignement agricole, dans la rubrique Diplômes et ressources pour l'enseignement, et la sous-rubrique Formations et diplômes de l'enseignement secondaire court, à l'adresse suivante :

<https://chlorofil.fr/diplomes/secondaire/bp/bp-rplffp>

Document complémentaire du référentiel du BP "Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières" 7
Juillet 2021

Page 8

Mise en œuvre
de l'évaluation :

Prescriptions
et recommandations

1.1°. Évaluer des capacités en situation professionnelle : quelques principes

Compétences, capacités et situations
Au Ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA), le choix a été fait de rédiger le référentiel de compétences sous la forme d'une liste de capacités conçues comme des compétences en devenir, qui s'avèreront avec la pratique et l'expérience. Les capacités certifiées peuvent être considérées comme les précurseurs des compétences clefs du ou des emplois visés/s par le diplôme. Les compétences sont du côté des professionnels confirmés. Un nouveau diplômé n'est pas encore un professionnel compétent : il est débutant, considéré comme "capable". Autrement dit, l'approche capacitaire repose sur l'idée qu'un apprenant ayant acquis les capacités d'un diplôme deviendra compétent en situation avec l'entraînement.
Une capacité exprime le potentiel d'un individu en termes de combinatoire de connaissances, savoir-faire et comportements (MAAF 2010). Elle peut être définie comme le pouvoir d'agir efficacement d'une personne dans une famille de situations, fondé sur la mobilisation et la combinaison de ressources multiples : connaissances, savoir-faire, techniques et gestes, comportements et postures. Par famille de situations on entend des situations proches qui présentent des traits communs : elles répondent aux mêmes buts, mobilisent les mêmes ressources, font appel à des raisonnements similaires.
Être capable, c'est posséder le potentiel d'action nécessaire pour faire face aux situations professionnelles emblématiques de l'emploi visé. Ce potentiel repose sur l'articulation dans l'action du faire, de l'agir,

et du penser, du raisonnement. La délivrance d'un diplôme du MAA correspond à l'assurance que la personne qui l'obtient est en mesure de prendre en charge les familles de situations que recouvre chacune des capacités. Ces dernières ne couvrent pas toutes les situations professionnelles qu'un chef d'équipe en charge de la mise en œuvre technique des opérations culturales peut rencontrer dans la structure qui l'emploie, mais ciblent celles qui sont au cœur de son emploi, les plus significatives de sa compétence.
Capacités et situations sont indissociables : le développement des capacités passe par des mises en situations professionnelles variées, qui mobilisent des ressources plurielles et combinées. Le candidat apprend à prendre en charge globalement la situation qu'il rencontre : il s'agit pour lui de manipuler l'ensemble de composantes de la situation, d'identifier celles qui sont essentielles pour construire la réponse la plus adaptée à partir des connaissances, techniques, comportements qu'il mobilise et articule. Pour chaque famille de situations, il développe un modèle – ou un schéma - d'action qu'il adapte à chaque fois à la situation forcément particulière qu'il rencontre. Le passage de la réponse adaptée à la situation unique en cours à la construction d'une réponse plus générique adaptée non seulement à cette situation-là, mais aussi à l'ensemble des autres situations de la même famille signe le développement de la capacité. La capacité est donc le pouvoir qu'a la personne d'adapter la conduite de son action à une famille de situations donnée.

8

Page 9

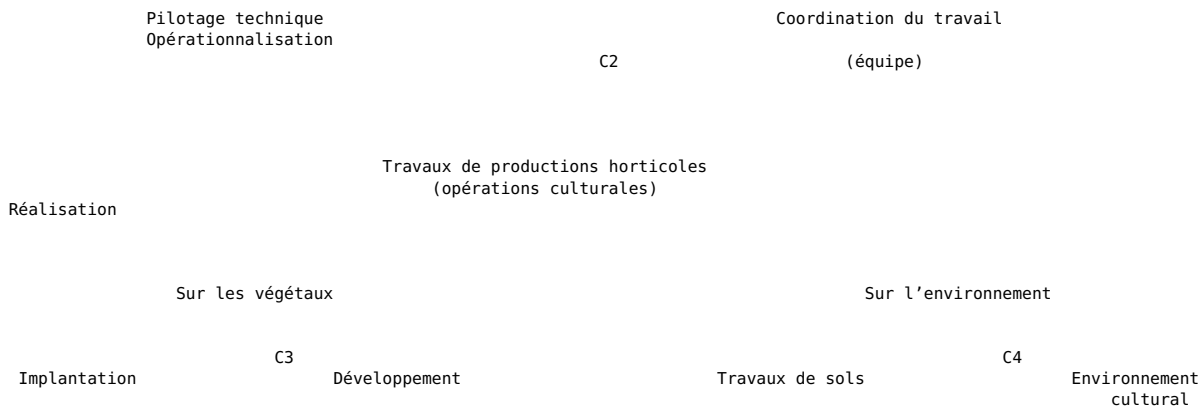
Le référentiel de compétences du BP horticulture est constitué de 5 capacités, qui correspondent chacune à une UC. Les quatre premières capacités sont définies au niveau

Les capacités C2, C3 et C4 correspondent aux différents domaines/champs d'action professionnelle d'un chef d'équipe autonome en charge de la mise en œuvre technique des

national ; la dernière, qui cible une adaptation à des enjeux professionnels particuliers, est laissée à l'initiative des centres. La capacité C1 est commune à tous les BP, mais elle est déclinée de manière spécifique à chaque option. C'est une capacité socle au sens où elle permet le développement des autres capacités du diplôme. Elle s'appuie sur les connaissances de base nécessaires à l'exercice professionnel et vise l'acculturation à un milieu professionnel particulier, celui de l'horticulture et des différents domaines de production qu'elle recouvre dans le cas du BP Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières.

opérations culturelles, chacun d'eux recouvrant des activités professionnelles distinctes, liées à la réalisation d'interventions sur les végétaux, à la mise en place de conditions optimales de cultures et à la conduite technique des productions horticoles (cf. schéma).

Les domaines d'action professionnelle du chef d'équipe en charge de la mise en œuvre technique des opérations culturelles Pour des productions horticoles variées : fruits et petits légumes, végétaux d'ornement (dont pépinières, fleurs, jeunes plants et semences), plantes à parfum et médicinales et semences. A partir de la commande et des consignes données par le responsable (ITK, calendrier, planning) Organisation de la conduite/mise en œuvre



Document complémentaire du référentiel du BP "Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières" 9
Juillet 2021

Page 10

Les capacités du BP Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières
C1. Se situer en tant que professionnel de la production horticole
C11. Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant
C12. Se positionner en tant que professionnel de l'horticulture
C2. Assurer le pilotage technique des productions
C21. Organiser la mise en œuvre technique des opérations culturelles
C22. Coordonner le travail d'une équipe

C3. Réaliser des interventions sur les végétaux
C31. Réaliser la multiplication et la mise en place des végétaux
C32. Réaliser des travaux liés au développement des végétaux
C4. Intervenir sur les conditions de culture
C41. Réaliser des travaux d'entretien et d'amélioration des sols
C42. Mettre en place les conditions de croissance et de développement des végétaux
C5 : S'adapter à des enjeux professionnels particuliers

Les modalités d'évaluation

Le brevet professionnel Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières est organisé et délivré en 5 unités capitalisables (UC), chacune d'elle correspondant à un bloc de compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la VAE.

Toutes les UC sont de même nature : chacune d'entre elle correspond à une capacité globale qui recouvre deux capacités intermédiaires. L'unité de certification délivrée est l'UC, mais ce sont les capacités constitutives de l'UC qui doivent être évaluées.

Capacités	Unités capitalisables	Prescriptions spécifiques
C1	UC1 : Se situer en tant que professionnel de la production horticole	
C2	UC2 : Assurer le pilotage technique des productions	Évaluation en situation professionnelle
C3	UC3 : Réaliser les interventions sur les végétaux	Évaluation en situation professionnelle
C4	UC4 : Intervenir sur les conditions de culture	Évaluation en situation professionnelle
C5	UC5 : Intitulé définir par les centres	Évaluation en situation professionnelle

Principes de l'évaluation en situation professionnelle

De même que le développement des capacités s'appuie sur des mises en situation, la vérification de leur mise en place suppose de mettre le candidat dans les mêmes types de situation et d'apprécier la façon dont il mobilise et articule les ressources dont il dispose pour faire face à la situation rencontrée et les adapte dans d'autres situations du même type.

L'approche capacitaire a des conséquences sur l'évaluation : c'est la capacité du candidat qui est évaluée, son pouvoir d'action en situation, pas ses connaissances ni ses savoir-faire dans telle ou telle discipline ou dans tel ou tel module. Cela suppose de se démarquer des pratiques d'évaluation basées sur le contrôle de connaissances déconnectées de leur usage et la vérification de savoir-faire procéduraux. La validation d'une capacité nécessite de réaliser une évaluation globale, en situation, dans laquelle le candidat est amené à utiliser et adapter ce qu'il sait et sait faire en fonction du contexte particulier qu'il rencontre et des caractéristiques principales qu'il retient pour faire ce qui lui est demandé et prendre en main la situation.

Dans un diplôme de la formation professionnelle visant une qualification professionnelle, une évaluation « en situation professionnelle » est très souvent prescrite pour les capacités professionnelles.

Dans une évaluation en situation professionnelle, pour vérifier le développement d'une capacité, regarder le résultat de l'action ou la seule performance du candidat - ce qui est directement visible ou accessible dans le travail demandé dans le cadre de la situation d'évaluation - ne suffit pas. La prise en compte des raisonnements qui ont permis d'arriver à ce résultat et ont accompagné le déroulement de l'action, de la façon dont le candidat pense son action, des connaissances, techniques, savoir-faire et comportements qu'il mobilise et combine dans la situation, est nécessaire.

La construction et l'organisation de l'épreuve doivent donc permettre au formateur évaluateur d'accéder à ces raisonnements et de vérifier l'adaptation du candidat à la situation support de l'évaluation, à des variations de cette situation - de ses caractéristiques - ou à des situations proches. Au-delà de la prise en charge de la situation particulière qui sert de support à l'évaluation, c'est le potentiel à s'adapter à l'ensemble des situations d'une même famille qui indique le développement de la capacité et qui est visé dans l'évaluation certificative.

Le formateur évaluateur, pour juger de la construction de la capacité chez le candidat, ne se réfère pas aux seules actions d'exécution - le « faire » - et ne prend pas non plus seulement en compte les connaissances énoncées. Il regarde comment le candidat a mobilisé et combiné ce qu'il sait et ce qu'il sait faire - ses ressources - dans la situation vécue, dans des variations de cette situation et dans d'autres situations du même type. Il vérifie que le candidat a développé le triptyque faire + raisonner + s'adapter correspondant à la capacité. La nature et les modalités choisies pour chaque épreuve doivent donc permettre, dans le respect du cadre réglementaire, d'une part la mobilisation des raisonnements et ressources associées, d'autre part leur expression par le candidat.

Méthode pour l'évaluation en situation professionnelle

Dans le brevet professionnel Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières, les capacités C2, C3, C4 et C5 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.

Pour rappel, dans les diplômes en UC, chaque capacité intermédiaire ne peut être évaluée qu'une fois et le nombre total d'épreuves est au plus égal à 1,5 fois le nombre d'UC, soit 8 dans le cas du BP Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières. L'ensemble des épreuves doit permettre la validation de toutes les capacités du référentiel de certification.

Dans les centres, en amont de la formation, pour construire les situations et les épreuves supports de l'évaluation adaptées à l'expression des capacités des candidats, les équipes doivent réaliser des analyses de situations de travail en lien avec les champs de compétences et les SPS du référentiel d'activités.

Une évaluation en situation professionnelle comporte les caractéristiques suivantes :

- Elle place le candidat dans des situations les plus proches possibles des situations professionnelles emblématiques du profil d'emploi visé par le BP. Elle est donc construite en lien avec les SPS du référentiel de diplôme.
- Elle prévoit la réalisation d'une production, d'un travail (une "tâche") en lien avec la conduite et l'exercice de ces activités : cette production correspond à la partie "observable" de l'action du candidat.
- Elle met à jour les raisonnements qui sous-

évaluateur cherche à mettre à jour dans l'évaluation, c'est la réflexion, la démarche qui a prévalu dans la construction à laquelle le candidat est arrivé. L'évaluation est ciblée sur ce qui a été pris en compte et mis en lien pour aboutir à la production.

Les modalités d'évaluation en situation professionnelle restent à l'initiative des équipes, mais doivent permettre au candidat d'exprimer au mieux son potentiel - sa capacité. Dans le cas où la modalité retenue serait celle d'une production associée à un entretien d'évaluation, quelques recommandations spécifiques peuvent être faites :

- La production à réaliser, quelle que soit la forme choisie par l'équipe enseignante, peut faire l'objet de traces qui permettent de rendre compte de la démarche et du raisonnement du candidat. Il peut s'agir de documents écrits, de photos, schémas, croquis, etc.
- L'entretien d'évaluation, notamment fondé sur l'utilisation de techniques d'explicitation, cherche à accéder au raisonnement ayant permis cette production. Pour mener cet entretien, l'évaluateur doit en maîtriser les techniques et principes associés et bien connaître la capacité qui est visée, son périmètre, les SPS qu'elle recouvre et les

ressources qu'elle mobilise, ainsi que les

tendent et déterminent cette production. Ces raisonnements constituent la partie cognitive, mentale, de l'action du candidat.

- Elle permet de regarder la façon dont

le candidat, à partir de la production à laquelle il aboutit, s'est approprié les caractéristiques de la situation, a mobilisé les ressources nécessaires et a adapté son raisonnement aux particularités de cette situation, à des variations de cette situation et à d'autres situations du même type.

Au niveau 4, les productions attendues du candidat peuvent correspondre à la réalisation de travaux, d'interventions : sur les végétaux, les sols, l'environnement des productions. Elles peuvent également recouvrir la construction de raisonnements : diagnostics, adaptation du planning d'activités et organisation de la journée de travail, choix des interventions à réaliser. Dans les deux cas, ce que le formateur-

critères qui permettent de l'évaluer. L'évaluateur doit guider l'entretien de façon à obtenir les informations qu'il recherche, les

indices qui vont lui permettre de constater si la capacité visée est acquise : outre la pertinence et la cohérence des raisonnements, l'entretien cherche à tester l'adaptation à la diversité et à la variabilité des situations rencontrées. Le formateur-évaluateur doit formuler une appréciation globale sur l'atteinte de chaque capacité intermédiaire au terme de la situation d'évaluation qui permet de vérifier sa mise en place, en vue de proposer au jury la validation ou non de chacune des UC, conformément aux textes en vigueur.

12

Page 13

Les références utilisées pour juger de la mise en place des capacités intermédiaires sont constituées par :

- Les critères généraux déterminés au niveau

national qui figurent dans le référentiel d'évaluation et sont repris dans le chapitre 1.2 de ce document. Quel que soit le choix de la situation de travail support de l'évaluation, ils s'imposent à toutes les équipes.

Dans le BP Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières, chaque capacité intermédiaire est évaluée à partir de deux critères qui ciblent les éléments clés centraux/essentiels à prendre en compte dans l'activité développée par le candidat pour prendre en charge la situation et plus globalement la famille de situations dans laquelle il se trouve. Significatifs de la capacité, ils orientent la prise de décision de l'évaluateur, et indiquent les repères choisis pour servir de base à la formulation du jugement évaluatif sur sa mise en place. Ils sont propres à chaque capacité et donc aux familles de situations que ces dernières recouvrent.

- Des indicateurs, propres aux situations supports des évaluations choisies par l'équipe pédagogique et donc à définir à partir des particularités de ces situations. Contextualisés et concrets, les indicateurs spécifient les critères. Ils permettent à l'évaluateur d'investiguer et d'étayer son jugement sur chaque critère. Ils ne constituent pas une liste de points à vérifier obligatoirement ; ils ne donnent pas lieu à une évaluation sommative (x points pour chaque indicateur). Ceux qui figurent dans ce document sont donnés à titre d'exemples et ne sont donc pas à prendre tels quels dans les grilles d'évaluation. Ils ne constituent pas non plus le plan ou les contenus des cours.

Critères et indicateurs sont reportés dans les grilles d'évaluation agréées par le jury.

Pour formuler son jugement, le formateur-

évaluateur prend également appui sur l'appréciation du tuteur, sur d'éventuelles traces du travail du candidat (documents écrits, photos, schémas...), qui permettent d'accéder aux résultats et à la réalisation du travail demandé dans le cadre de la situation d'évaluation, et sur l'expression de ses raisonnements. Si le maître de stage ou d'apprentissage est au plus proche de la réalité du travail effectué, en revanche, il ne maîtrise pas forcément toutes les visées ni la technique de l'évaluation. C'est donc le formateur-évaluateur qui est in fine le seul responsable de l'évaluation.

Document complémentaire du référentiel du BP "Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières" 1.
Juillet 2021

Page 14

1.2. Cadrage de l'évaluation des capacités du BP Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières

Dans cette partie, pour chaque capacité du référentiel de compétences, sont rappelés le champ de compétences et les SPS auxquels elle se réfère. Chaque capacité globale est rapidement présentée, de même que ce que recouvre chacune des deux capacités intermédiaires qui la constituent. Enfin le cadrage de l'évaluation est précisé pour

chaque capacité intermédiaire : les critères d'évaluation obligatoires à prendre en compte et des exemples d'indicateurs à adapter par les équipes sont donnés.

Pour faciliter la lecture de cette partie du document complémentaire, le titulaire du profil d'emploi visé est dénommé "chef d'équipe en charge de la mise en œuvre technique des opérations culturales", indépendamment de toute appellation officielle ou en usage dans les grilles ou conventions collectives en lien avec l'horticulture.

C1 : Se situer en tant que professionnel de la production horticole

- 1.1. Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant
- 1.2. Se positionner en tant que professionnel de l'horticulture

L'horticulture recouvre différents domaines de production :

- L'arboriculture (fruits et petits fruits)
- Le maraîchage
- L'horticulture ornementale qui regroupe la floriculture et la pépinière
- Les plantes aromatiques, à parfum et médicinales
- Les productions de semences de variétés florales, légumières, fruitières, etc.

Chacun de ces domaines tend à se structurer en filière, avec une identité professionnelle spécifique plus ou moins organisée. La capacité C1 vise le développement d'une culture dans un ou plusieurs de ces domaines horticoles, dans lequel les diplômés du BP vont s'insérer et la construction de leur identité professionnelle en tant que chef d'équipe en charge de la mise en œuvre technique des opérations culturales : ce que je suis dans mon travail, comment je le fais, pour quoi je choisis de le faire comme ça. Quels que soient leurs domaines de production, les entreprises horticoles évoluent dans des contextes socio-économiques incertains et complexes, avec une forte évolution des normes et des réglementations. L'enjeu pour elles est de concilier la performance économique dans des filières de plus en plus concurrentielles qui exigent une technicité croissante et/ou la

recherche de "niches" de production couplées à des débouchés commerciaux permettant de dégager les revenus nécessaires à leur viabilité, avec les attentes sociales vis-à-vis de la qualité des produits et de la préservation de l'environnement et la montée en puissance des préoccupations agro-écologiques.

Un des aspects essentiels de l'identité et de la culture professionnelle dans les différents domaines de production horticole est le travail avec le vivant aux différentes échelles des agroécosystèmes. La connaissance du végétal et de ses interactions avec son environnement

de culture en vue d'optimiser sa croissance et son développement sont au cœur de l'expertise du chef d'équipe (capacité C11). Les bases de cette identité professionnelle se construisent progressivement, par la confrontation de ses pratiques et choix techniques avec ceux de pairs professionnels travaillant dans des modes et systèmes de production variés, ainsi que par des échanges avec les différents acteurs économiques, techniques, politiques/institutionnels parties prenantes des filières et de leur structuration : instituts techniques, organisations professionnelles, syndicats, chambres d'agriculture, délégation départementales des territoires et de la mer, etc. (capacité C12). La construction de cette capacité requiert du temps et de l'expérience et la formation ne peut qu'initier son développement.

14

Page 15

Différents domaines de connaissances (biologie végétale, écologie, agronomie, histoire, économie, réglementation, sociologie, ...) sont de nature à contribuer à la construction de ressources et de repères pour développer cette capacité. Dans tous les domaines de productions végétales, alimentaires ou à vocation ornementale, à partir des débats de la profession et en réponse aux exigences sociales, une réflexion portant sur les enjeux, finalités et impacts des différents modes de production, intégrant les aspects réglementaires et le contexte de la transition agro-écologique est privilégiée pour la construction de repères/références permettant au candidat de réfléchir à ses orientations et préférences professionnelles, de se positionner en tant que professionnel dans une ou plusieurs filières de production de l'horticulture et, au final, de s'insérer dans différentes entreprises de production horticole avec des systèmes de production variés, plus ou moins intensifs et/ou agro-écologiques.

Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant (C1.1) renvoie aux enjeux de la contribution des modes de productions horticoles à la transition écologique et énergétique. Les questions de changement climatique, les impératifs de préservation des ressources naturelles, le stockage du carbone et de l'eau, le maintien de la biodiversité, le génie écologique, la préservation des sols, les services écosystémiques... font partie de la réflexion du professionnel dans les domaines des productions horticoles.

Les choix des pratiques en lien avec les différentes opérations culturales ne sont pas uniquement référés à des systèmes de contraintes techniques ; ils s'inscrivent dans des systèmes de plus en plus complexes avec un élargissement des échelles temporelles et spatiales. Le responsable de la conduite des opérations culturales travaille en premier lieu sur les végétaux et leur environnement immédiat, mais ses pratiques impactent également la préservation des ressources - sol, eau, biodiversité. Il est amené à raisonner ses interventions dans des systèmes devant concilier des niveaux d'intensité de production élevés tout en étant respectueux de

fonctions écologiques nécessaires au maintien du système, par exemple en favorisant la régulation naturelle des bioagresseurs pour réduire l'usage des pesticides, au sein de structures situées dans des endroits générant des contraintes de production plus ou moins importantes (zones périurbaines, zones à enjeux écologiques...).

Dans ce contexte, l'expertise du végétal, l'agronomie et l'écologie sont des ressources fondamentales pour le responsable de la conduite des opérations culturales : sa compréhension de l'état et du fonctionnement des végétaux et des sols et de leurs interactions, fonde/oriente ses choix d'intervention. Plus largement, la compréhension des processus biologiques et de fonctionnement des agroécosystèmes est une clé pour appréhender les impacts environnementaux des productions horticoles.

Se positionner en tant que professionnel de l'horticulture (Capacité C1.2) suppose, à partir d'une vision d'ensemble du contexte socio-économique global de l'horticulture, de s'affilier à un domaine de production précis - en maraîchage, floriculture, pépinière ou arboriculture - avec son organisation, son histoire, sa culture, ses normes, ses débats et ses valeurs.

Il s'agit d'abord de repérer la structuration professionnelle et économique des différents domaines et de leur filières - leurs entreprises, leurs acteurs, leurs partenaires...-, leur organisation juridique et réglementaire - convention collective, droit du travail, droit/dispositifs de la protection sociale, réglementations spécifiques...- ainsi que les évolutions de leur contexte socio-politique spécifique - politiques publiques sectorielles, attentes/demandes sociales...

Page 16

Concomitamment à l'intégration croissante des visées agro-écologiques, les fonctions et usages du végétal se diversifient : celui-ci n'est plus seulement une denrée alimentaire ou un élément ornemental, mais est aussi considéré comme un auxiliaire sanitaire et un vecteur/ une source de bien-être et d'une meilleure qualité de vie, notamment en ville par la (re) végétalisation des espaces publics et privés. Dans ce contexte, il s'agit également d'identifier l'évolution des enjeux des différents domaines de productions végétales. Ces enjeux sont plutôt référés aux évolutions de l'agriculture pour les productions alimentaires, davantage liés aux questions d'aménagement des espaces et du cadre de vie des populations pour les productions plus ornementales. Se distinguent ainsi deux grandes catégories d'enjeux :

- des enjeux techniques, de production d'une part, en lien avec la diversité des espèces et gammes variétales et avec la multiplicité des itinéraires techniques qui coexistent et se complexifient, depuis des systèmes de cultures sur sols de type agricole à des systèmes hors sols très artificiels et high tech qui peuvent confiner à une production de nature quasiment industrielle,
- des enjeux environnementaux et sanitaires d'autre part, liés à la préservation de l'environnement et de ses ressources d'un côté, de la santé humaine de l'autre.

Pour toutes les productions, la conciliation des impératifs de qualité de production et de compétitivité/viabilité, dans des filières et/ ou sur des marchés ou des segments souvent très concurrentiels et dans un contexte où les attentes en terme de soutenabilité et de résilience s'accroissent reste un challenge. Les différents labels de qualité (Plante bleue-HVE, Label Rouge, AB,...) sont des signes distinctifs reconnus, mais ils ne sont pas forcément suffisants sur le marché soumis aux aléas conjoncturels pour permettre aux entreprises qui choisissent de se faire certifier de se différencier et de pérenniser leurs structures. Pour les futurs professionnels des différents domaines de productions végétales que couvre l'horticulture, il s'agit de s'approprier ces enjeux, les débats qui les concernent ainsi que les dilemmes qui traversent tout groupe dès lors qu'il tend à se structurer en profession.

Les chefs d'équipes sont amenés à travailler dans diverses entreprises qui s'emparent de ces enjeux et y répondent de manière variable : plus ou moins forte technicité, transition agro-écologique plus ou moins engagée, réflexion sur la place et le rôle de la ressource humaine, etc. Ils ont à se préparer à raisonner et adapter leurs pratiques et leurs raisonnements professionnels à ces différents contextes pour pouvoir s'y intégrer, mais aussi à déterminer progressivement les modèles de développement et de productions qui leur correspondent davantage pour faire leur choix d'insertion et infléchir leur trajectoire professionnelle, et prendre part à leur tour et depuis leur place dans l'entreprise à la définition de l'identité professionnelle du domaine et de la filière dans laquelle ils s'inscrivent. L'évaluation de la C11 doit permettre de vérifier l'intégration des fondamentaux relatifs à la physiologie des végétaux, à la relation sol-plante-milieu-climat et aux composantes et fonctionnement des écosystèmes. L'évaluation de la C12 doit permettre de vérifier d'une part l'appropriation du contexte socio-économique global de l'horticulture et l'acculturation à un, voire plusieurs des domaines de productions végétales et filières correspondantes, avec leur organisation, leur histoire, leur culture, leurs normes et leurs débats, d'autre part la construction d'un positionnement professionnel. Compte tenu de son caractère transversal à l'exercice du métier, la capacité C1 n'est pas référée à un champ de compétences particulier du référentiel professionnel et aucune modalité d'évaluation ne s'impose. Seuls sont imposés les critères nationaux pour chacune des capacités à évaluer. Les indicateurs doivent être précisés par les équipes et proposés au jury pour la validation des épreuves.

16

Page 17

Cadrage de l'évaluation de la C1

C1. Se situer en tant que professionnel de la production horticole

Capacité à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
1.1. Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant	Identification des caractéristiques et des principaux mécanismes à l'œuvre dans les agro-écosystèmes horticoles	Repérage des différents niveaux d'organisation du vivant Description et explication du rôle des parties d'un végétal Identification des fonctions végétales : croissance, développement, nutrition, reproduction...
	Le candidat maîtrise les principes de base de la physiologie végétale et caractérise les processus de fonctionnement de l'agro-écosystème horticole.	Identification des caractéristiques du sol et des interactions sol-plante-milieu-climat Identification des composantes de l'agro-écosystème horticole Identification des interactions entre les espèces animales et végétales et des espèces avec leur environnement Identification des fonctions écologiques de l'écosystème et mise en lien avec les services écosystémiques : régulation du climat, de l'érosion des sols, préventions des risques d'inondation... ...
	Évaluation des impacts des systèmes de production sur les agro-écosystèmes horticoles	Repérage des pressions anthropiques et des menaces pour la biodiversité Identification des ressources communes impactées par les modes de production : eau, sol, biodiversité... Définition de la nature des impacts sur l'écosystème Comparaison de différents modes de gestion des espaces

<p>Le candidat situe les techniques culturales au regard de la préservation des ressources et du fonctionnement de l'agro-écosystème horticole</p> <p>Contextualisation de l'activité professionnelle horticole Le candidat caractérise l'activité professionnelle au regard de l'organisation, des évolutions et des enjeux actuels des différents domaines de production de l'horticulture</p> <p>1.2. Se positionner en tant que professionnel de l'horticulture</p>	<p>: mise en relation des pratiques et des impacts sur le fonctionnement de l'agroécosystème horticole</p> <p>Identification de pratiques ou de choix techniques qui fragilisent les équilibres et les capacités d'autorégulation des agroécosystèmes horticoles</p> <p>Identification de pratiques ou de choix techniques qui soutiennent et optimisent les équilibres et les capacités d'autorégulation des agroécosystèmes horticoles</p> <p>...</p> <p>Connaissance de l'horticulture et de ses différents domaines de production et filières :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Histoire, acteurs, organisation socio-économique, action publique en matière de productions végétales alimentaire ou non alimentaires (priorités, objectifs, soutiens), réglementation... • Fonctionnement de l'entreprise, droit du travail, convention collective, dispositifs de protection sociale... <p>Identification des enjeux des différents types de productions végétales : place, rôle, attentes de la société...</p> <p>...</p> <p>Construction d'une position professionnelle Le candidat élabore une position professionnelle au sein de l'un des domaines de production qui s'appuie sur ses caractéristiques du travail et ses spécificités</p>	<p>Mobilisation de références dans les différents domaines de productions végétales</p> <p>Comparaison de différents modes/systèmes de production : contexte, caractéristiques, ...</p> <p>Prise en compte des principes de durabilité dans la construction de la position</p> <p>Repérage des tensions/dilemmes professionnels et des réponses apportées</p> <p>...</p>
---	---	--

Les capacités C.2, C.3 et C.4 sont évaluées en situation professionnelle. Les situations d'évaluation sont élaborées en référence à des situations professionnelles repérées localement comme significatives des champs de compétences qui correspondent à la capacité évaluée.

C2 : Assurer le pilotage technique des productions

- 2.1. Organiser la mise en oeuvre technique des opérations culturales
- 2.2. Coordonner le travail d'une équipe

Le chef d'équipe en charge de la mise en œuvre technique des opérations culturales est chargé d'opérationnaliser les itinéraires culturaux définis par son responsable. Lui sont délégués la conduite technique et le suivi quotidien d'une ou de plusieurs cultures pouvant être réalisées sur sol ou hors sol, sous abris ou en plein air, à partir d'une commande et de consignes générales : si ce n'est pas lui qui conçoit les rotations, les assolements et les itinéraires techniques ou prévoit les calendriers culturaux (ou les plans de production) de ces différentes cultures, il les met en œuvre, surveille la croissance et le développement des végétaux et, à partir de ses observations et diagnostics, du contexte et des objectifs de production, confirme ou modifie les opérations culturales à réaliser et adapte le planning d'activités prévisionnel en accord avec son responsable. Il est force de proposition pour la mise en œuvre de techniques culturales plus durables. Dans ce cadre, il est responsable de l'organisation et du suivi des différentes interventions culturales constitutives des itinéraires techniques des productions dont il a la charge et du travail de l'équipe qui lui est confiée sur ces chantiers. Le développement de cette capacité nécessite une vision globale de chaque processus de production culturale en cours et des produits finis auxquels aboutir en quantité et en qualité et suppose de replacer chaque intervention dans son cycle de production, notamment pour pouvoir expliquer son rôle aux ouvriers. La modulation des choix techniques et des pratiques culturales et l'organisation du travail qui en découle, même quand il s'agit seulement de réguler et d'adapter au contexte le calendrier des travaux défini et prévu par le responsable, reposent sur l'évaluation des

Dans le cas où l'épreuve comporte une production associée à un entretien d'évaluation, la production demandée au candidat doit s'accompagner d'une trace, écrite ou autre, qui rend compte du travail effectué pour la réaliser.

impacts économiques, environnementaux et sociaux de ces choix techniques et de leurs ajustements sur la conduite des différentes productions.

La prise en compte du facteur temps est au cœur de l'ajustement du planning d'activité au quotidien sur les différentes productions : le pilotage technique est commandé par l'aval, à partir des dates/échéance de livraison des productions et des caractéristiques attendues pour ces dernières en quantité comme en qualité. L'optimisation du temps de travail conditionne les marges brutes réalisées sur les différentes productions et donc la viabilité de l'atelier ou de l'exploitation. Pour garder la maîtrise du planning d'activité et le réguler, le chef d'équipe en charge de la mise en œuvre technique des opérations culturales, en relais de son responsable, prend en compte plusieurs échelles de temps : il s'agit à la fois d'intervenir au « bon moment », « dans les temps », sur chaque culture et d'anticiper l'étape de travail suivante sur les productions pour répartir au mieux la charge de travail et éviter les ruptures de rythme, absorber les éventuels imprévus et conserver un coup d'avance sur le calendrier prévu. La recherche du meilleur compromis possible entre le calendrier, la météo, l'état du sol et celui des végétaux, la fenêtre temporelle, les disponibilités en main d'œuvre et des outils et les autres chantiers à effectuer est permanente.

Rappel des champs de compétences et des significations professionnelles significatives (SPS) de référence en lien avec la capacité C2

Champs de compétences	SPS	Finalités
Organisation du travail	• Organisation d'un chantier	Organiser et rationaliser le travail d'une équipe pour
	• Suivi et régulation d'un chantier	permettre le déroulement optimal d'un chantier horticole
Animation d'une équipe	• Constitution et régulation des groupes de travail	Au sein d'une équipe de travail, mettre en place et entretenir une animation de groupe
	• Accueil et formation des nouveaux arrivants (saisonniers, stagiaires, apprentis)	propice à un travail serein, efficace et coordonné, dans le respect de la réglementation et des valeurs de l'entreprise pour atteindre les objectifs de production préétablis

La capacité C 2.1 cible le pilotage quotidien des travaux liés à la conduite des productions : à partir de ses observations des cultures, des conditions pédoclimatiques, des critères technico-économiques liés aux cultures et aux modes de production, le chef d'équipe en charge de la mise en œuvre technique des opérations culturales adapte les interventions prévues dans le planning d'activités en lien avec les itinéraires techniques définis. En amont, il met en adéquation le calendrier cultural, les consignes générales, les commandes (Les produit finis à livrer), le contexte de production et les moyens disponibles pour décider, des interventions culturales à réaliser : lesquelles, dans quel ordre, quand et comment. Il valide les travaux programmés ou redéfinit les priorités, peut proposer des choix techniques et opérations culturales alternatifs plus respectueuses de l'environnement et de la biodiversité. En cours de journée, en particulier à partir des seuils de rentabilité des différentes cultures, il peut être amené à réajuster les priorités de travail, à décider par exemple d'interrompre un chantier en cours et à le laisser inachevé pour passer à un autre jugé plus décisif en terme de rentabilité. Il met en place les conditions nécessaires à la réalisation des travaux sur le plan matériel et technique et sur le plan humain : planification et succession des opérations, prévision et préparation des approvisionnements des différents chantiers prévus (végétaux, matériels, équipements,

fournitures en quantité et qualité), organisation du lieu et prévision des postes de travail. Cette capacité requiert une observation permanente de l'état des végétaux pour repérer les différents signaux - anomalies, seuils/signaux de déclenchement des interventions, opportunités... - permettant de décider du moment propice pour intervenir, d'arbitrer entre les priorités et de planifier l'ordre des interventions. Elle suppose d'avoir en tête le planning d'activités prévues, non seulement pour intervenir "juste à temps", mais aussi pour anticiper ce qu'il y a à faire sur la journée et toujours être en avance sur les travaux à effectuer, rester dans les délais et la maîtrise des coûts ("Le soir, on est déjà sur le lendemain"). Elle implique également de pallier les imprévus et d'adapter rapidement les choix techniques et les interventions programmées aux situations rencontrées. Elle mobilise l'expertise du professionnel qui repère rapidement les particularités et les enjeux de chaque production dans son contexte, tient compte des priorités redéfinies avec son responsable et intègre la durabilité - environnementale, humaine et économique - dans ses choix d'opérationnalisation. Il recherche un équilibre entre les critères de rendement (vitesse de travail), les critères de qualité (exécution des gestes) et les critères économiques.

Document complémentaire du référentiel du BP "Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières" 19
Juillet 2021

La capacité C2.2 correspond aux situations professionnelles liées à la prise en charge et à l'animation quotidienne et courante d'une petite équipe sur un chantier et l'encadrement de proximité du travail habituel des ouvriers de l'entreprise ou/et des saisonniers embauchés sur des chantiers particuliers. A partir des consignes générales données par le responsable ou le chef de productions, en tant que chef d'équipe, le chef d'équipe en charge de la mise en œuvre technique des opérations culturales surveille et coordonne l'avancée des travaux. Il intervient auprès de ses collègues pour organiser et suivre les activités habituelles et régule le déroulement du chantier :

- En amont : distribution/répartition du travail (consignes), constitution des équipes, explication de gestes, monstration de nouvelles techniques, tutorat des nouveaux arrivants, vérification de la sécurité...
- Pendant : rappel des objectifs, impulsion un rythme et maintien d'une cadence (rendement/heure), repérage des erreurs ou dysfonctionnements et contrôles de conformité du travail effectué (retards, opérations pas faites ou mal faites,

Le chef d'équipe en charge de la mise en œuvre technique des opérations culturales veille à ce que les conditions de travail permettent/ favorisent l'avancée du chantier dans sa globalité. Il est vigilant à l'application des consignes de santé et de sécurité au travail et de la réglementation. Il surveille le rythme (la cadence) et le rendement du travail et intègre en permanence les délais et les coûts de production dans ses choix d'organisation des travaux. Il veille à la mobilisation de son équipe et à sa dynamique de travail, qui passe aussi par l'écoute et l'observation des ouvriers.

hygiène insuffisante), reprises/corrections techniques, encouragement et valorisation du travail, surveillance de la sécurité et la pénibilité (conditions de travail), adaptation du déroulement du travail, etc.

- En aval, il rend compte du travail réalisé à son responsable à différents moments, sous forme orale ou écrite, à l'aide de différents outils de suivi : retour quotidien, réunion en début ou fin de semaine, fiches de chantier... Ces bilans de travaux permettent d'une part d'assurer la traçabilité des opérations effectuées, d'autre part d'évaluer l'avancée des chantiers pour, à partir des propositions d'améliorations, adapter/réguler la conduite quotidienne des productions et décider de la suite des travaux. Ils contribuent également aux évaluations de fin de campagnes pour adapter les choix de cultures, les rotations et assolements, ou encore les itinéraires techniques (choix des pratiques culturales).

20

Page 21

Cadrage de l'évaluation de la C2

C2 : Assurer le pilotage technique des productions

Capacité à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
2.1. Organiser la mise en oeuvre technique des opérations culturales	Adaptation du planning d'activités	Diagnostic préalable/Prise d'info : observation de l'état physiologique et sanitaire des végétaux et repérage des besoins d'interventions culturales, conditions pédo-climatiques, contexte et moyens de production, commandes/contrats (productions à livrer et échéances)... Prise en compte des consignes Propositions d'opérationnalisation de la conduite de chaque production : • Choix d'intervention ou de non intervention (repérage du moment propice) • Définition des priorités d'interventions : nature, ordre, combinaisons.
	Le candidat régule les opérations culturales prévues en fonction de son observation du terrain et des consignes reçues	• Définition des volumes et quantités à fournir, des délais à tenir et affectation de la MO • Propositions de techniques culturales alternatives plus agro-écologiques ... Arbitrages entre les différentes interventions à effectuer sur les productions conduites simultanément : planification des activités de la journée En cours de journée, ajustement de la priorisation des interventions à effectuer sur les différentes productions : arrêt de chantier et démarrage d'un autre, conduite simultanée de plusieurs chantiers,
	Prise en compte des critères technico-économiques et de durabilité	Utilisation des outils et critères de l'entreprise pour suivre le travail : rendement et qualité. Pour chaque production, calcul de la marge brute : charges de production et produits Pour chaque intervention culturale, élaboration d'un seuil de rentabilité horaire par salarié : volume de travail à effectuer, quantité de production à fournir
	Le candidat intègre des critères technico-économiques liés à la conduite des cultures et des indicateurs de durabilité dans ses choix de mise en œuvre	Prise en compte de la pénibilité et de la législation du travail Identification des impacts des choix techniques prévus sur les ressources naturelles : biodiversité, sols, eau, air... ...
Préparation du chantier Le candidat planifie et organise le travail sur le chantier et prévoit les moyens nécessaires	Organisation d'un déroulement du chantier : nature, ordre et combinaison des opérations à réaliser Prévision/préparation et vérification des fournitures du chantier en quantité et qualité : végétaux, matériels, outils, équipements... Préparation des outils et matériels : réglages, affûtages, contrôles Prévision des besoins en MO Organisation du lieu Prévisions des postes de travail : définition et répartition des activités des personnes de l'équipe ...	

C2 : Assurer le pilotage technique des productions

Capacité à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
2.2. Coordonner le travail de l'équipe	Supervision du travail Le candidat suit l'avancée et la qualité des travaux et régule l'activité	Travail en autonomie Distribution et reprise des consignes : distribution du travail Organisation de la rotation sur les postes Définition puis ajustement du rythme de travail : rendement/heure Echanges d'info et relations positives : encouragements, valorisation du travail fait... Aide technique : tutorat des nouveaux salariés ou des stagiaires, explication de gestes ou de techniques, corrections... Repérage des situations conflictuelles ou des tensions pour signalement Contrôles de conformité du travail effectué : quantité, qualité (y compris finitions), hygiène. Repérage des erreurs ou des dysfonctionnements pour corrections Régulation des imprévus Surveillance de l'application des règles liées à la SST Surveillance du rythme et des délais, continuité du travail, pas de perte de temps Prise en compte et anticipation des travaux à effectuer sur les autres productions ...
	Compte rendu d'activité Le candidat fait un bilan du travail effectué.	Bilan du déroulement du travail : synthèse des éléments principaux relatifs à l'avancée des travaux Enregistrement du travail effectué : traçabilité des opérations Remplissage des outils de suivi du travail et de la main d'oeuvre Propositions de pistes pour améliorer l'avancée du travail et réguler les aléas Remontée des besoins Communication orale et/ou écrite : clarté, précision, aisance,...

C 3 : Réaliser les interventions sur les végétaux
3.1. Réaliser la multiplication et la mise en place des végétaux
3.2. Réaliser des travaux liés au développement des végétaux

Les capacités C3 et C4 ciblent la réalisation en complète autonomie des travaux de conduite des productions légumières, fruitières, florales ou de pépinières, visant à garantir un développement optimal des végétaux, pour obtenir le rendement et la qualité attendus. Ces travaux sont réalisés dans le cadre de différents chantiers qui correspondent à un ensemble d'interventions techniques effectuées sur les végétaux, leurs sols ou supports et leur milieu/environnement. Leur maîtrise requiert une solide connaissance des végétaux (reconnaissance, biologie végétale) ainsi que des conditions favorables à leur croissance et à leur développement (agronomie). Leur technicité repose dans les procédés à mettre en œuvre, la précision et la rapidité des gestes à effectuer, ainsi que dans les réglages et le maniement du matériel et des équipements. L'ensemble de ces interventions est effectué en préservant l'état sanitaire des végétaux pour éviter les blessures ou les contaminations microbiennes ou virales qui pourraient compromettre leur croissance et la production tant dans son volume que dans sa qualité.

La capacité C3 recouvre les interventions réalisées directement sur les végétaux dans le cadre d'un cycle cultural, depuis la mise en place de la culture jusqu'à l'obtention de la production finale ou intermédiaire pour les jeunes plants. Lorsqu'elles doivent être réalisées à un rythme soutenu sur des lots entiers ou des parcelles complètes, leur caractère répétitif les rend pénibles et physiquement éprouvants : elles exigent à la fois une forme de routine – la mise en place d'automatismes – pour travailler vite et une vigilance maintenue à l'égard des gestes effectués pour adapter son intervention à chaque végétal. Leur réalisation demande une rationalisation du travail pour tenir dans la durée, s'économiser/préserver son intégrité physique et travailler en sécurité en étant le plus rapide possible.

Rappel du champ de compétences et des situations professionnelles significatives (SPS) en lien avec la capacité C3

Champs de compétences	SPS	Finalités
Conduite de processus de	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place des cultures Paramétrage et réglage des automates et autres équipements 	Atteindre les objectifs technico-économiques de production à partir des consignes données, en
	<ul style="list-style-type: none"> Surveillance et contrôle des conditions de 	

- Gestion des bio-agresseurs
- Évaluation du processus à partir des données recueillies

charges, en limitant les effets sur l'environnement et en répondant à la demande des consommateurs

Page 24

La capacité C 31 cible les situations liées à la multiplication et à l'implantation des productions : ce sont des opérations cruciales qui conditionnent la production, tant son existence, que son volume ou encore son calendrier. Elles sont souvent réalisées sous la surveillance du responsable ou du chef d'exploitation. Elles consistent dans :

- Les opérations en lien avec la multiplication sexuée et asexuée des plantes : semis, bouturage, marcottage, division de touffes, greffage, drageonnage.
- La mise en place en pleine terre ou sur substrat : plantation, repiquage, empotage.

Pour l'ensemble de ces interventions, le chef d'équipe en charge de la mise en œuvre technique des opérations culturales doit être vigilant à l'égard des conditions de levée ou de reprise des végétaux semés ou plantés : germination et levée des graines, développement racinaire des boutures.

La capacité C 32 correspond à l'ensemble des opérations culturales ponctuelles réalisées sur les végétaux qui favorisent leur développement et leur croissance en vue de répondre à la commande et d'aboutir à une production finale avec les caractéristiques attendues en termes de volumes, calibre, aspect esthétique, homogénéité, etc. Il s'agit d'accompagner le développement de la plante à ses différents stades végétatifs. On cherche à favoriser sa vigueur et à faire s'exprimer son potentiel : productif, esthétique, floraison, robustesse, régularité...

Ces opérations recouvrent :

- Les travaux d'entretien et de conduite : distançage, différentes tailles (en arboriculture : de formation, en vert, de fructification), élagages, pincements, arcures, ébourgeonnages, égourmandages, éboutonnages, effeuillages, rabattages, étêtages, éclaircissements, sélections diverses.
- Les travaux de soutien et de guidage : attachage, clipsage, palissage, relevage, tuteurage, ligatures...
- Les opérations de transplantation et de repotage.

Dans toutes ces interventions de suivi des cultures, il s'agit de veiller à ce qu'il n'y ait pas d'arrêt végétatif qui compromettrait le cycle de croissance et de développement des végétaux.

24

Page 25

Cadrage de l'évaluation de la C3

C3 : Réaliser les interventions sur les végétaux

Capacités à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
3.1. Réaliser la multiplication et la mise en place des végétaux	Réalisation des travaux préparatoires Le candidat prépare les supports de cultures et les plantes	<p>Travail en autonomie Prise en compte des consignes Organisation et rationalisation du travail : préparation des fournitures, outils et matériels, chronologie/ordre, déroulement/enchaînement des opérations, rapidité, précision, dextérité, vérifications...</p> <p>Vérification du matériel végétal :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identification : genre, espèce, variété • Quantité • État physiologique et sanitaire : dimension, turgescence (eau), présence de maladies... <p>Préparation des végétaux : habillage, trempage, traitements préventifs...</p> <p>Préparation des supports de culture : choix, proportions et homogénéité des mélanges, ...</p> <p>Préparation des sols et des aires de culture :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nettoyage : évacuation des végétaux morts et fournitures usagées, déposes... • Mise en place des rangs, buttes, planches, tablettes... • Mise en place des installations : pose des paillages, bâches, films, gouttières, réseaux d'irrigation, tuteurs, palissages, tunnels... <p>Travail en sécurité : mise en œuvre des gestes préventifs (port des EPI...), repérage des dangers, évaluation des risques associés, définition d'un mode d'action en sécurité</p> <p>Application des principes d'ergonomie : réduction de la pénibilité du travail</p> <p>...</p> <p>Travail en autonomie Prise en compte des consignes Organisation et rationalisation du travail : préparation</p>

des fournitures, outils et matériels, chronologie/ordre, enchaînement des opérations, rapidité, précision, dextérité, vérifications...

Mise en œuvre des techniques de multiplication et d'implantation :

- Prélèvements, divisions, marcottages...
- Profondeur, densité/distançage, bornage, homogénéité...
- Utilisation des outils et matériels
- Prise en compte des conditions de levée ou de reprise des végétaux

Réalisation de l'intervention

Le candidat maîtrise la technique

... et met en place les conditions de levée ou de reprise des végétaux

Régulation des aléas et imprévus : corrections, signalement

Qualité finale du chantier : conformité à la commande, homogénéité, étiquetage...

Rangement du chantier ou du poste de travail :

- Tri et gestion des rémanents
- Nettoyage, désinfection et remisage du matériel

Respect des règles de prophylaxie végétale

Travail en sécurité : mise en œuvre des gestes préventifs (port des EPI...), repérage des dangers, évaluation des risques associés, définition d'un mode d'action en sécurité

Application des principes d'ergonomie : réduction de la pénibilité du travail

...

Document complémentaire du référentiel du BP "Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières" 25
Juillet 2021

Page 26

C3 : Réaliser les interventions sur les végétaux

Capacités à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
32. Réaliser des travaux liés au développement des végétaux	Diagnostic du végétal Le candidat identifie les interventions nécessaires à effectuer sur la plante en fonction de son stade végétatif et de la commande	<p>Identification des végétaux : genre, espèce, variété</p> <p>Prise en compte de l'état physiologique du végétal, de son mode de croissance</p> <p>Repérage du stade de développement</p> <p>Appréciation de l'état sanitaire du végétal : repérage des maladies, bio-agresseurs, carences, besoins nutritifs et en eau...</p> <p>Détermination des interventions nécessaires</p> <p>... Travail en autonomie Prise en compte des consignes Organisation et rationalisation du travail : préparation des outils et matériels, chronologie/ordre, enchaînement des opérations, rapidité, précision, dextérité, vérifications... Mise en œuvre des techniques de conduite et d'entretien des végétaux et/ou de guidage : pertinence des choix d'intervention, adaptation au végétal...</p>
	Réalisation de l'intervention Le candidat intervient sur le végétal pour optimiser son développement et valoriser son potentiel	<p>Utilisation des outils et matériels</p> <p>Régulation des aléas et imprévus : corrections, signalement</p> <p>Qualité finale du chantier : conformité à la commande et aux objectifs de l'intervention : homogénéité du lot, préservation de l'intégrité et de la vigueur des végétaux, valorisation de leur potentiel...</p> <p>Rangement du chantier ou du poste de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tri et gestion des rémanents • Nettoyage, désinfection et remisage du matériel <p>Respect des règles de prophylaxie végétale</p> <p>Travail en sécurité : mise en œuvre des gestes préventifs (port des EPI...), repérage des dangers, évaluation des risques associés, définition d'un mode d'action en sécurité</p> <p>Application des principes d'ergonomie : réduction de la pénibilité du travail</p> <p>...</p>

26

Page 27

C 4 : Intervenir sur les conditions de culture

4.1. Réaliser des travaux d'entretien et d'amélioration des sols

4.2. Mettre en place les conditions de croissance et de développement des végétaux

La capacité C4 recouvre les interventions effectuées "autour" des végétaux, qui permettent la mise en place et la régulation des conditions pour créer un environnement

terre ou hors sol, sous abri ou en plein air, et avec des natures de sols ou de supports diversifiées, inertes et/ou vivants. L'ensemble des interventions réalisées visent à favoriser les interactions sol-plantes-climat tout en préservant les ressources naturelles et en s'appuyant sur les fonctionnalités et les capacités d'autorégulation des écosystèmes sans les dégrader.

favorable à leur croissance et à leur développement, dans des modes de conduite des productions variés, menés en pleine
 Rappel du champ de compétences et des situations professionnelles significatives (SPS) en lien avec la capacité C4

Champs de compétences	SPS	Finalités
Conduite de processus de productions horticoles	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place des cultures Paramétrage et réglage des automates et autres équipements 	Atteindre les objectifs technico-économiques de production à partir des consignes données, en
	<ul style="list-style-type: none"> Surveillance et contrôle des conditions de développement des productions Gestion des bio-agresseurs Evaluation du processus à partir des données recueillies 	respectant le cahier des charges, en limitant les effets sur l'environnement et en répondant à la demande des consommateurs.

La capacité C 4.1 correspond à la réalisation des travaux des sols visant à assurer leur pérennité et à améliorer leur fertilité - physique, chimique et biologique- en fonction de leurs caractéristiques, des précédents culturaux, des cultures à mettre en place et des conditions climatiques.

Ces travaux de préparation et d'entretien des sols sont réalisés en amont de la mise en culture et pendant leur développement. Mécanisés ou manuels, ils peuvent être profonds ou superficiels. Ils visent à :

- créer et maintenir une structure de sol adaptée à l'installation et à la croissance de la plante,
- créer des conditions propices à l'activité biologique dans le sol (sols vivants),
- limiter l'érosion ou le départ des sols (phénomènes de lessivages, de lixiviation des sols nus).

Il s'agit de dynamiser les sols en utilisant des pratiques plus durables combinant différentes interventions concernant notamment :

- L'aération, pour permettre la circulation de l'air et de l'eau et garder un sol meuble et poreux, par décompactage, labour, sous-solage, binage, sarclage...
- L'apport d'amendements organiques plus ou moins dégradés (fumier, lisier, bois, tourbes, compost...) et/ou minéraux, par épandage, enfouissement, en appliquant un plan de fumure et dans le respect de la réglementation en vigueur.
- La mise en place de couverts visant à couvrir et protéger les sols : recours aux couverts végétaux comme les cultures dérobées ou engrais verts, ayant aussi pour but de nourrir les sols durant les intercultures.

Cette capacité mobilise des raisonnements intégrant une approche agroécosystémique et des connaissances en agronomie en lien avec la pédologie, le fonctionnement des sols vivants et le concept de prélèvement/restitution des cultures. Elle s'appuie également sur la connaissance de la réglementation concernant les épandages. Elle requiert de savoir utiliser les matériels agricoles dans le respect des conditions de sécurité.

La capacité C42 cible les situations relatives aux différentes interventions sur les facteurs extérieurs et l'environnement des végétaux : la combinaison de ces interventions vise à créer et réguler les conditions favorables au développement optimal des végétaux, dans un contexte de transition agroécologique qui incite à la préservation des ressources naturelles et à la valorisation des services écosystémiques.

Le chef d'équipe en charge de la mise en œuvre technique des opérations culturales intervient dans différents domaines : la nutrition et le suivi sanitaire des cultures, la régulation des conditions d'ambiance des abris, en mobilisant différentes techniques et en utilisant des équipements/matériels variés :

- > Les apports de nutriments (NPK + oligoéléments) aux végétaux en fonction de leur stade de développement sous une forme directement assimilable par la plante -fertirrigation ou épandage d'engrais minéraux solides ou liquides.
- > La surveillance et la protection des végétaux contre les maladies et les bioagresseurs, par le recours en premier lieu à des mesures prophylactiques dans le cadre de la protection biologique intégrée/bio contrôle, la combinaison de techniques de phytoprotection (recours aux auxiliaires des cultures, application de biostimulants...) associées à des interventions culturales (effeuillage, taille...) quand cela s'avère nécessaire et le cas échéant, l'utilisation de produits phytopharmaceutiques.

-> La gestion des adventices :

- entre les rangs (enherbement-désherbage) mais aussi dans les cultures (faux semis) et la mise en place d'infrastructures agroécologiques, comme les bandes fleuries et les haies diversifiées, pour favoriser les auxiliaires des cultures.
- La mise en place de paillages et de couvertures artificielles (films plastiques, toiles tissées, bâches...) visant à limiter la croissance des adventices.

-> Les apports d'eau (quantité, débit, répartition) en utilisant le système d'irrigation.

-> Pour les cultures sous abris, la régulation des conditions climatiques : surveillance et ajustement des paramètres d'ambiance (à l'aide des équipements et des automates) : température, hygrométrie, lumière, par chauffage, aération, ombrage, photopériodisme (éclairage, occultation), filtration sélective du spectre lumineux, ...

-> Pour les cultures de plein champ, la mise en place des filets de protection, de brise vent...

Cette capacité mobilise des raisonnements sur les interactions sol-plante-climat et sur les agroécosystèmes, la connaissance et la reconnaissance des stades critiques en terme de besoins nutritionnels et hydriques, la connaissance des risques sanitaires et des paramètres d'ambiance pour chaque culture. Elle suppose également de régler et utiliser les différents équipements et automates.

Cadrage de l'évaluation de la C4

C4 : Intervenir sur les conditions de culture

Capacités à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
	Diagnostic du sol Le candidat caractérise l'état du sol et évalue sa fertilité pour déterminer des choix d'intervention permettant sa préservation	Identification des caractéristiques du sol : nature, composition (texture), structure, profondeur, potentiel de rétention d'eau, ... Appréciation de l'état du sol : humidité, compacité, porosité, vie du sol, plantes bio-indicatrices... Evaluation du potentiel agronomique du sol à partir des cultures à mettre en place : prise en compte des précédents culturaux, des techniques culturales, de l'analyse de terre... Propositions d'interventions sur les sols : natures des interventions, combinaisons, techniques, outils... Adéquation des propositions d'interventions sur les sols au contexte Prise en compte des visées de durabilité : limitation de la mobilisation et préservation des ressources (biodiversité, sol, air, eau...), valorisation des services écosystémiques... ... Travail en autonomie
4.1. Réaliser des travaux d'entretien et d'amélioration des sols	Réalisation de l'intervention Le candidat intervient dans le respect du sol et des cultures en place	Organisation et rationalisation du travail : préparation des outils et matériels, chronologie/ordre, enchaînement des opérations, rapidité, précision, dextérité, vérifications... Mise en œuvre des techniques d'entretien et d'amélioration des sols Réglages et utilisation des outils et matériels Régulation des aléas et imprévus : corrections, signalement Qualité finale du chantier : conformité à la commande et aux objectifs de l'intervention, homogénéité du travail réalisé, préservation des cultures en place... Rangement du chantier : <ul style="list-style-type: none"> • Nettoyage, désinfection, entretien et remisage du matériel • Propreté et rangement des locaux Respect des règles de prophylaxie végétale Travail en sécurité : mise en œuvre des gestes préventifs (port des EPI...), repérage des dangers, évaluation des risques associés, définition d'un mode d'action en sécurité Application des principes d'ergonomie : réduction de la pénibilité du travail ...

Document complémentaire du référentiel du BP "Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières" 29
Juillet 2021

C4 : Intervenir sur les conditions de culture

Capacités à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
4.2. Mettre en place les conditions de croissance et de développement des végétaux	Identification des besoins des végétaux Le candidat met en lien les conditions environnementales de la culture avec les besoins des végétaux pour déterminer ses choix d'intervention avec une visée de préservation des ressources	Prise en compte de la physiologie des végétaux, de leur mode de croissance, stade de croissance... Appréciation de l'état de santé des végétaux : repérage des pathologies, bioagresseurs, carences... Repérage des besoins nutritifs et en eau des végétaux Prise en compte de l'état de l'agroécosystème local Identification des interactions sols ou substrats-plantes-climat Sous abri, contrôle des paramètres d'ambiance: température du sol et de l'air, luminosité/ensoleillement, taux de CO2, hygrométrie... Prise en compte des consignes et du contexte de production : labellisation, cahiers des charges... Mise en lien avec la conduite de la culture et les besoins des végétaux : choix des interventions sur les conditions de culture : type/nature d'interventions, combinaisons, techniques, outils... Adéquation des choix d'interventions sur les conditions de croissance et de développement des végétaux et leurs combinaisons au contexte et aux visées de durabilité : limitation de la mobilisation et préservation des ressources (biodiversité, sol, air, eau...), valorisation des services écosystémiques... ... Travail en autonomie Organisation et rationalisation du travail : préparation des

	outils et matériels, chronologie/ordre, enchaînement des opérations, rapidité, précision, dextérité, vérifications... Réalisation des interventions sur les conditions de culture : fertilisation des végétaux, application de biostimulants, protection des végétaux, régulation des paramètres d'ambiance sous abri...
Régulation des conditions de croissance et de développement des végétaux	Utilisation des outils et matériels Qualité finale du chantier : conformité à la commande et aux objectifs de l'intervention
Le candidat met en place des actions permettant d'optimiser la croissance et le développement des végétaux	Contrôle du résultat et régulation de l'intervention : ajustements, corrections Rangement du chantier : <ul style="list-style-type: none"> • Tri et gestion des rémanents • Nettoyage, désinfection et remisage du matériel
	Respect des règles de prophylaxie végétale Travail en sécurité : mise en œuvre des gestes préventifs (port des EPI...), repérage des dangers, évaluation des risques associés, définition d'un mode d'action en sécurité Application des principes d'ergonomie : réduction de la pénibilité du travail
	..

30

Page 31

Compétences

Cette partie reprend le tableau des situations professionnelles significatives (SPS) organisées en champs de compétences du référentiel professionnel du BP "responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières" et présente sous forme de fiches un ensemble d'informations relatives au travail recueillies auprès de professionnels au cours d'entretiens approfondis.

La compétence est une combinaison de ressources – connaissances, savoir-faire, comportements...2 – que mobilise un individu pour répondre de façon pertinente à une situation de travail donnée. Cette compétence est singulière et située : elle est le fait d'un individu et ne peut s'exprimer qu'en situation de travail.

L'analyse du travail conduite auprès de professionnels permet en premier lieu de repérer des situations professionnelles significatives (SPS), c'est-à-dire des situations reconnues comme particulièrement révélatrices de la compétence dans les activités visées par le CS. Elle permet également d'identifier les ressources sur lesquelles s'appuient les professionnels pour exercer avec compétence leurs activités.

Les informations ainsi recueillies sont classées et regroupées en ensembles homogènes autour des ressources mobilisées et des finalités du travail : les champs de compétences. Chaque champ, qui rassemble des familles de situations proches, fait l'objet d'une fiche, toujours structurée sur le même modèle. Y sont précisés :

2 - L'analyse du travail réalisée ne retient que les «ressources» qui peuvent être développées par la formation ou par l'expérience : n'y figurent ni les aptitudes ni les qualités personnelles.

- des éléments de contexte du travail : finalité du travail, responsabilité et autonomie du titulaire de l'emploi, environnement de travail, indicateurs de réussite
- les ressources à mobiliser pour réaliser avec compétence le travail : savoir-faire, savoir-faire consolidés par l'expérience, comportements professionnels.

Les situations et les ressources décrites dans les fiches compétences ne constituent pas une liste exhaustive et peuvent être adaptées au contexte local de l'activité. Ne sont retenues que celles qu'il paraît indispensable de maîtriser pour exercer le travail dans une majorité de configurations d'emplois: les situations professionnelles significatives (SPS).

Les fiches compétences permettent d'appréhender de manière globale la nature des activités des futurs titulaires d'un CS. Elles orientent le travail des équipes enseignantes pour l'élaboration de situations de formation et d'évaluation, tout particulièrement pour les évaluations en situation professionnelle. Elles peuvent être utilisées comme support de discussion avec les maîtres de stage ou d'apprentissage, au moment où se négocient avec ces derniers les objectifs des périodes en milieu professionnel. Elles servent également de référence pour la validation des acquis de l'expérience. La définition des différentes rubriques de ces fiches figure en annexe.

Document complémentaire du référentiel du BP "Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières" :
Juillet 2021

Page 32

Champs de compétences et situations professionnelles significatives du BP "responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières"

Les SPS sont repérées lors de l'analyse du travail menée auprès de professionnels. Parmi les critères utilisés pour leur détermination figurent la complexité, la dimension critique ou encore la fréquence. Les SPS sont identifiées à l'aide d'un ensemble de questions telles que :

- Quelles situations de travail vous paraissent les plus difficiles ou délicates à maîtriser ?
- Quelles situations de travail ne confieriez-vous pas à un débutant ?

Le tableau suivant clôt le référentiel d'activités du CS. Il présente les situations professionnelles significatives de la compétence d'une personne exerçant des activités spécifiques en lien avec les installations de systèmes d'arrosage automatique : espaces verts et sols sportifs, c'est-à-dire les situations qui mettent en jeu les compétences-clés des activités ciblées par le titre.

- Si vous deviez choisir un remplaçant, dans quelle(s) situation(s) de travail le placeriez-vous pour vérifier qu'il est compétent ?

Par nature, ces SPS sont en nombre réduit.

Rappel des champs de compétences et des situations professionnelles significatives du BP "responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières"

Champs de compétences	Situations professionnelles significatives	Finalités
Organisation du travail	Organisation d'un chantier	Organiser et rationaliser le travail d'une équipe pour permettre le déroulement optimal d'un chantier horticole
	Suivi et régulation d'un chantier	
Animation d'une équipe	Constitution et régulation des groupes de travail	Au sein d'une équipe de travail, mettre en place et entretenir une animation de groupe propice à un travail serein, efficace et coordonné, dans le respect de la réglementation et des valeurs de l'entreprise pour atteindre les objectifs de production préétablis
	Accueil et formation des nouveaux arrivants (saisonniers, stagiaires, apprentis)	
Conduite de processus de productions horticoles	Mise en place des cultures	Atteindre les objectifs technico-économiques de production à partir des consignes données, en respectant le cahier des charges, en limitant les effets sur l'environnement et en répondant à la demande des consommateurs
	Paramétrage et réglage des automates et autres équipements	
	Surveillance et contrôle des conditions de développement des productions	
	Gestion des bio-agresseurs	
	Évaluation du processus à partir des données recueillies	

Toutes les SPS énoncées ci-dessus sont réalisées en intégrant la réglementation spécifique liée au secteur en matière de sécurité, de santé au travail et de protection de l'environnement. Chaque champ de compétences fait l'objet d'une fiche descriptive, détaillée dans les pages suivantes.

3 - Le terme chantier s'applique aux temps forts liés à la conduite d'un processus (par exemple : plantation, multiplication, taille, récolte...) qui mobilisent en quantité ou en nombre des intrants, de la main d'œuvre, du matériel, des équipements et/ou des installations.

32

Page 33

	Champ de compétences
Situations professionnelles significatives	
<ul style="list-style-type: none"> • Organisation d'un chantier • Suivi et régulation d'un chantier 	Organisation du travail
Finalités	
Organiser et rationaliser le travail d'une équipe dans le cadre d'un chantier horticole.	
Responsabilité / autonomie	
Il est responsable du mode d'organisation de l'équipe de travail. Le ou la titulaire de l'emploi doit être autonome et faire appel à un supérieur qu'en cas de situations précises ou problèmes particuliers.	
Environnement de travail	
Le ou la titulaire de l'emploi organise le travail au regard des informations recueillies, des cahiers des charges et autres éléments d'observation. Il propose et met en œuvre un programme de travail conforme aux attendus du chantier à réaliser.	
Suivant les périodes de l'année et les productions, la répétitivité et la pénibilité des tâches ont une incidence sur l'organisation du travail et la constitution des équipes à encadrer.	
L'organisation du travail d'une petite équipe et d'un chantier de travail doit répondre aux besoins et/ou atteindre les objectifs fixés.	
Indicateurs de réussite	
<ul style="list-style-type: none"> • Adéquation de l'équipe de travail aux besoins du chantier • Conformité de la réalisation du chantier aux attendus • Adaptation aux aléas et situations problème • Respect des consignes et des procédures liées à la sécurité au travail • Respect des réglementations liées au travail • ... 	
Savoir-faire de base	
<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les interventions à conduire pour la réalisation d'un chantier • Mesurer les temps de travaux • Evaluer les besoins en main d'œuvre • Planifier le déroulement du chantier en fonction des contraintes et disponibilités (personnels, matériels, approvisionnements, risques, lieux ...) • Prévoir les consommables, matériels et équipements nécessaires • Préparer et vérifier l'état sécuritaire des éléments nécessaire à la réalisation d'un chantier • Gérer la logistique d'un chantier 	

- Statistiques et analyse des coûts de revient d'un chantier
- Mesurer les écarts techniques et économiques entre le prévisionnel et le réalisé
- Renseigner un carnet de bord de conduite des activités d'un chantier
- ...

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Méthodes de mesure des temps de travaux
- Hygiène et sécurité au travail
- Législation du travail
- ...

Document complémentaire du référentiel du BP "Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières" 3
Juillet 2021

Page 34

Champ de compétence : Organisation du travail

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Adapter l'organisation du travail aux attendus du chantier
- Établir un cahier des charges pour la réalisation d'un chantier
- Contribuer à l'élaboration d'un plan de formation
- ...

Comportements professionnels

- Être rigoureux
- Être organisé
- Faire preuve d'adaptabilité et de réactivité
- ...

34

Page 35

Champ de
compétences

Situations professionnelles significatives

- Constitution et régulation de groupes de travail
- Accueil et formation des nouveaux arrivants (saisonniers, stagiaires, apprentis)

Animation d'une
équipe

Finalités

Au sein d'une équipe de travail, mettre en place et entretenir une animation de groupe propice à un travail serein, efficace et coordonné, dans le respect de la réglementation du travail et des valeurs de l'entreprise pour atteindre des objectifs de production préétablis.

Responsabilité / autonomie

Quelles que soient la taille et la nature de la structure ou entreprise, le salarié qui se voit confier de guider le travail d'une équipe a la responsabilité de distribuer les postes, montrer les gestes adéquats et les postures professionnelles, conseiller sur les attitudes et vérifier l'exécution des tâches.

Le titulaire de l'emploi applique les réglementations liées à la législation du travail et à la sécurité des personnes et des équipements. Il est également responsable du mode d'organisation du travail qu'il propose à l'équipe, ainsi que du type de relations qu'il met en place. Il peut aussi encadrer stagiaires et/ou apprentis en formation dans l'entreprise. Il rend compte des besoins en main d'œuvre et du déroulement du travail à la hiérarchie.

Environnement de travail

La gestion du travail d'une petite équipe recouvre deux dimensions liées : l'organisation du travail et le management des personnes qui constituent l'équipe de travail.

Les ressources en main d'œuvre peuvent être un facteur limitant et leur gestion constitue un élément déterminant de la conduite d'un chantier. L'organisation du travail nécessite des réajustements permanents en fonction des conditions climatiques ou de contraintes internes (maladies, absences) et externes (événements, réunions, imprévus, clients/fournisseurs/prestataires).

Après avoir pris connaissance des consignes et pris en compte les objectifs de production et de respect de l'environnement, le ou la titulaire de l'emploi prépare et organise les chantiers en répartissant et en coordonnant les tâches et les responsabilités au sein d'une petite équipe de travail.

L'activité est fortement dépendante de la saisonnalité et de la demande commerciale. Les journées de travail peuvent donc être d'une amplitude différente suivant les saisons et la nature des travaux à réaliser.

Dans le cadre de l'activité, le ou la titulaire de l'emploi veille aux évolutions réglementaires, respecte et fait respecter les réglementations sanitaires et environnementales ainsi que la législation en matière de sécurité et de confort au travail au sein de l'équipe coordonnée.

Indicateurs de réussite

- Régulation de la main d'œuvre disponible à la charge de travail
- Respect des réglementations liées aux travailleurs
- Réalisation des travaux par rapport aux prévisions
- Rigueur dans la transmission des consignes
- Rigueur dans la mise en œuvre des procédures de sécurité au travail
- Adaptation de son comportement aux différentes situations

Savoir-faire de base

- Évaluer les besoins en main d'œuvre au regard d'un chantier
- Planifier les activités et les travaux en fonction de l'équipe de travail
- Expliquer le travail et montrer les gestes
- Coordonner les chantiers : préparation, mise en œuvre, suivi
- Contrôler la qualité du travail réalisé
- Repérer et réguler les éventuels incidents
- Mesurer et enregistrer les temps de travaux
- Adapter le vocabulaire aux situations de travail et relationnelle
- Distribuer des consignes de travail
- Réguler la communication au sein d'un collectif de travail
- Faire respecter les mesures et règles d'hygiène et de sécurité
- Accueillir un nouvel arrivant
- ...

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Bases techniques selon les cultures et les types chantiers
- Notions de normes, valeurs, rôle, statut, culture, groupes sociaux
- Méthodes de mesure des temps de travaux
- Eléments d'organisation du travail et de gestion des ressources humaines
- Bases de gestion des conflits
- Techniques de négociation
- Notions d'image personnelle et professionnelle
- Animation d'un collectif de travail, gestion des conflits
- Procédures d'accueil et de suivi des salariés dans l'entreprise
- Droits du travail et législation sociale
- Risques d'accidents du travail et maladies professionnelles
- Ergonomie au travail
- Outils de gestion de l'hygiène et de la sécurité
- ...

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Anticiper à court et moyen terme
- Repérer les potentiels individuels et collectifs
- Présenter aux salariés les finalités d'un chantier
- ...

Comportements professionnels

- Être organisé et rigoureux
- Être à l'écoute des attentes
- Avoir un bon sens du relationnel
- Faire preuve de diplomatie
- Établir des relations de confiance avec les personnels
- Respecter et valoriser les membres de l'équipe de travail
- Faire preuve d'adaptabilité et de réactivité
- Être rigoureux dans les engagements
- Respecter la réglementation en matière de sécurité et d'hygiène
- ...

Situations professionnelles significatives

- Paramétrage et réglage des automates et autres équipements
- Gestion des bio-agresseurs
- Surveillance des conditions de développement des productions
- Mise en place des cultures
- Évaluation du processus à partir des données recueillies

Conduite de
processus de
productions
horticoles

Finalités

Atteindre les objectifs technico-économiques de production en respectant le cahier des charges, en limitant les effets sur l'environnement.

Responsabilité / autonomie

Après avoir pris connaissance des consignes et pris en compte les objectifs de production et de respect de l'environnement, le ou la titulaire de l'emploi prépare et organise son activité, et le cas échéant celle des salariés de l'équipe de travail dont il a la charge.

Il peut participer au choix des productions et de leurs modes de conduite en prenant en compte le système global d'exploitation. Il applique les réglementations en vigueur : respect de l'environnement, traçabilité (notamment pour les produits phytosanitaires).

Il peut, pour conduire un atelier, solliciter des intervenants d'organismes professionnels agricoles ou d'autres acteurs du secteur : chambre d'agriculture, groupement...

Environnement de travail

Les travaux horticoles sont soumis à un rythme saisonnier et l'organisation du travail est dépendante de facteurs externes (météo, demandes de la clientèle ...) et internes (main d'œuvre, matériel et équipements disponibles, conditions et vitesse de développement des végétaux cultivés...).

Les personnes de l'équipe de travail qu'il encadre et lui-même sont amenés à manipuler des charges lourdes, à utiliser des matériels (semoirs, rempoteuse...) ou encore intervenir sur les structures (serres, tunnels...) et équipements (chauffage, irrigation...).

De nombreuses tâches font appel à l'utilisation de matériels ou de produits dangereux et il est important de veiller au respect des conditions d'hygiène et de sécurité.

Indicateurs de réussite

- Adéquation main d'œuvre disponible et charge de travail
- Conformité de conduite des opérations par rapport aux choix techniques
- Conformité du dosage des produits utilisés
- Aisance dans l'utilisation des matériels
- Absence d'écart au cahier des charges
- Rigueur d'enregistrement des données
- Rigueur par rapport à la sécurité
- Rigueur de prévention des accidents du travail

Document complémentaire du référentiel du BP "Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières" 37
Juillet 2021

Page 38

Champ de compétence : Conduite de processus de productions horticoles

Savoir-faire de base

- Reconnaître les espèces et les variétés
- Implanter une production et les installations afférentes (tunnels, irrigation, filets...)
- Raisonner la conduite de l'atelier : plan de fertilisation, plan de protection des cultures, contrôle des adventices
- Réaliser la multiplication des végétaux (semis, bouturages, repiquages, repotages)
- Observer, détecter des maladies, les ravageurs, les accidents de végétation, les anomalies
- Assurer l'alimentation hydrominérale
- Réguler les facteurs climatiques sous abri
- Utiliser les outils numériques et robotiques
- Réaliser les opérations culturales et les interventions sur le végétal
- Réaliser la récolte et le conditionnement des produits
- Raisonner le stockage et l'élimination des déchets et matières dangereuses
- Enregistrer les données techniques et technico-économiques liées à la conduite de la production
- ...

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Principes agronomiques sol / climat
- Biologie et physiologie des plantes horticoles
- Ennemis des cultures et moyens de lutte alternatifs
- Élaboration du rendement et de la qualité : facteurs et conditions Itinéraires techniques et modes de conduite en pleine terre et hors-sol
- Techniques culturales : travail du sol, fertilisation, protection des cultures, cultures associées
- Techniques de taille des arbres et arbustes
- Impact des pratiques culturales sur l'environnement et la qualité des produits : produits phytosanitaires, recyclage des eaux d'irrigation...
- Technologie et fonction des différents matériels et équipements
- Technologie des différentes structures (serres, tunnels...) et utilisation de systèmes automatisés
- Réglementations s'appliquant à l'activité
- Prévention des risques professionnels
- Techniques de communication
- ...

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Avoir le sens de l'observation
- Faire preuve d'adaptabilité et de réactivité
- Respecter la réglementation en matière de sécurité et d'hygiène
- Accepter la critique et être capable de se remettre en question
- S'informer sur les nouvelles tendances d'achat des clients
- Rechercher la cohérence entre qualité et volumes produits et la demande des acheteurs
- Appréhender l'incidence d'un choix technique sur la qualité du produit final
- Anticiper les évolutions de son système de cultures
- Concilier la recherche de résultats techniques avec l'amélioration des critères de durabilité
- ...

Comportements professionnels

- S'intégrer dans un collectif de travail
- Adopter en permanence les bons gestes et postures professionnels
- Veiller à la sécurité et à la réduction des nuisances
- ...

38

Page 39

Annexes

ANNEXES

- 1 - Cadrage national du plan d'évaluation
- 2 - Arrêtés de création et modificatif

- parus au JO
- 3 - Fiche UCARE
- 4 - Définition des rubriques d'une fiche de descripteurs de compétences d'un diplôme

		Annexe 1 - Cadrage national du plan d'évaluation du BP "responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières"	
UC à obtenir	Capacité à évaluer	Critères	
Capacité globale à certifier		(Ce qui doit être pris en compte dans la si	
UC 1	C1.1- Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant	Identification des caractéristiques et des principaux méca agroécosystèmes horticoles <ul style="list-style-type: none"> • Le candidat maîtrise les principes de base de la physi processus de fonctionnement de l'agroécosystème hortic 	Evaluation des impacts des systèmes de production sur les ; <ul style="list-style-type: none"> • Le candidat situe les techniques culturales au regard d fonctionnement de l'agroécosystème horticole
C1 Se situer en tant que professionnel de la production horticole	C1.2- Se positionner en tant que professionnel dans le milieu de l'horticulture	Contextualisation de l'activité professionnelle horticole <ul style="list-style-type: none"> • Le candidat caractérise l'activité professionnelle au r et des enjeux actuels des différents domaines de produc 	Construction d'une position professionnelle <ul style="list-style-type: none"> • Le candidat élabore une position professionnelle au sei qui s'appuie sur ses caractéristiques du travail et ses
UC 2	C2.1- Organiser la mise ne œuvre technique des opérations culturales	Adaptation du planning d'activités <ul style="list-style-type: none"> • Le candidat régule les opérations culturales prévues en terrain et des consignes reçues 	Prise en compte des critères technico-économiques et de du <ul style="list-style-type: none"> • Le candidat intègre des critères technico-économiques l indicateurs de durabilité dans ses choix de mise en œu
C2 Assurer le pilotage technique des productions	C2.2- Coordonner le travail sur le chantier	Préparation du chantier <ul style="list-style-type: none"> • Le candidat planifie et organise le travail sur le chan 	Supervision du travail <ul style="list-style-type: none"> • Le candidat suit l'avancée et la qualité des travaux et Compte-rendu d'activité • Le candidat fait un bilan du travail effectué

U
Capacité

UC 3
C3
Réaliser
végétaux

UC 4
C4
Interveni
culture

UC 5
C 5. UCARI
Intitulé ;

Page 42

Annexe 2
Arrêté de création et modificatif parus au JO

42

Page 43

Document complémentaire du référentiel du BP "Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières" 43
Juillet 2021

Page 44

Annexe 3 - Fiche UCARE

UCARE

Prescriptions :

L'UCARE est évaluée en situation professionnelle, au travers d'une situation d'évaluation qui permet de mettre en évidence le développement de la capacité visée.

CX : "Mettre en œuvre" ou "Réaliser" ... (à compléter)

	Critères	Indicateurs
C X1	Critère 1	
	Critère 2	
C X2	Critère 1	
	Critère 2	

44

Page 45

Annexe 4
Fiche de descripteurs
de compétences d'un diplôme

Définition des rubriques

Les définitions suivantes sont celles des rubriques d'une fiche de descripteurs de compétences.
Une fiche de compétences permet de décrire les ressources mobilisées par un professionnel expérimenté quand il maîtrise les situations professionnelles correspondant à un domaine d'activité ou à un ensemble d'activités ayant la même finalité, dont on considère qu'elles relèvent d'un champ de compétences particulier. Elle donne également un certain nombre d'informations sur les situations professionnelles et leurs conditions de réalisation.

4 - Le terme "professionnel" est employé dans un contexte pour désigner la personne qui exerce les activités visées par le titre.

Fiche relative à [un champ de compétences donné]

Ex. : Commercialisation des produits de l'exploitation – Intervention sur le végétal – Soins aux animaux
– Encadrement d'équipe – Organisation du travail – Gestion économique et administrative

Situations professionnelles significatives :

Elles ont été identifiées par des investigations de terrain dans la phase amont d'analyse des emplois et d'analyse du travail

Elles représentent les situations-clés qui rendent particulièrement compte de la compétence du titulaire de l'emploi. En conséquence elles sont peu nombreuses ; il ne s'agit pas d'une liste exhaustive des situations professionnelles relevant de ce champ.

Exemples :

- Réglage des paramètres avant démarrage
- Ajustement des activités en cours de travaux

Finalités :

Expression globale et synthétique de la finalité du travail pour le professionnel titulaire de l'emploi, c'est-à-dire une formulation qui précise les grands objectifs à atteindre ou à maîtriser par une mise en œuvre contextualisée des activités concernées par la fiche.

Exemple : Rationaliser et optimiser ses interventions et celles de son équipe pour atteindre le résultat recherché en tenant compte des contraintes et des objectifs de l'entreprise ou de l'organisation

Responsabilité / autonomie :

Description synthétique du niveau de responsabilité du professionnel (nature de la responsabilité, personne à qui il

rend compte de son activité, risques encourus...).

Degré d'autonomie : latitude du professionnel pour décider et agir sur son travail et sur les activités de l'entreprise ou de l'organisation.

Ces éléments doivent être ciblés sur les activités de la fiche, certains d'entre eux ayant déjà été traités globalement à l'échelle de l'emploi dans le référentiel professionnel.

Environnement de travail :

Description des principaux éléments du contexte dans lequel se déroulent les activités, pouvant avoir des conséquences sur l'organisation et la réalisation du travail, sur les conditions de travail

Exemples : travail en extérieur soumis aux intempéries, travail en flux tendus, conditions d'ambiance particulières (froid, humidité, bruit...), les week-end et jours fériés.

Document complémentaire du référentiel du BP "Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières" 4/
Juillet 2021

Page 46

Les rubriques suivantes présentent les "ressources" : savoirs, savoir-faire et comportements mobilisés par le titulaire de l'emploi dans les situations professionnelles de référence.

Remarque : certaines de ces ressources peuvent également être mobilisées dans des situations qui relèvent d'autres champs de compétences. On les retrouvera alors également dans les fiches correspondantes car chacune de ces fiches doit pouvoir être lue indépendamment des autres.

Indicateurs de réussite :

Éléments observables ou mesurables permettant de considérer que le résultat du travail est conforme à ce que l'on peut attendre d'un professionnel titulaire de l'emploi.

Ces indicateurs permettent de situer la performance attendue du professionnel confirmé (niveau de maîtrise et de responsabilité dans l'atteinte du résultat). Les indicateurs soumis à beaucoup d'autres facteurs ou représentatifs à trop long terme du résultat du travail ne sont pas indiqués.

Exemples :

- respect du cahier des charges
- remise en état et rangement des locaux, du matériel et du chantier

Les indicateurs ne doivent pas être confondus avec les critères d'évaluation pour la certification, notamment parce qu'ils permettent de situer la performance d'un professionnel expérimenté - non d'un débutant - mais ils peuvent constituer des repères pour les formateurs dans la construction des grilles d'évaluation.

Savoir-faire de base

Ensemble des savoir-faire techniques et pratiques mis en œuvre dans le travail et indispensable à la maîtrise des situations professionnelles de la fiche. Leur liste n'est pas exhaustive, elle correspond aux savoir-faire identifiés par l'analyse du travail.

Exemples :

- identifier les risques encourus à son poste de travail
- assurer la maintenance et l'entretien du matériel
- enregistrer les données liées à la conduite de la production
- prendre en compte les conditions météorologiques
- effectuer un traitement phytosanitaire
- effectuer le réglage des machines...

Savoirs de référence cités par les professionnels

La liste des savoirs qui figure dans cette rubrique est constituée à partir des données recueillies au cours des entretiens. Il s'agit des savoirs qui ont été cités par les titulaires des emplois et par leurs supérieurs hiérarchiques. Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive de tous les savoirs mobilisés dans l'activité professionnelle ni du résultat d'un travail de didactique.

Savoir-faire consolidés par l'expérience

Ces savoir-faire, en général complexes, demandent du temps et de l'expérience pour être acquis en totalité. Leur maîtrise distingue souvent le professionnel expérimenté du débutant.

Le plus souvent, seules les bases permettant de développer ces savoir-faire pourront être acquises en formation. Ces savoir-faire ne sont pas visés par l'évaluation en formation. Ils peuvent servir de repères pour la VAE.

Exemples :

- élaborer de nouvelles recettes, faire évoluer la gamme de produits
- anticiper les accidents de fabrication
- détecter rapidement les animaux présentant un potentiel
- adapter les prestations aux évolutions de la clientèle...

Comportements professionnels

Ensemble d'attitudes, de savoir-être qui interviennent dans l'activité et participent de la compétence globale. Seuls les éléments essentiels pour la maîtrise des situations professionnelles sont indiqués dans cette rubrique.

Attention : cette rubrique ne décrit pas des aptitudes ou des qualités personnelles, éléments qui ne sont pas retenus dans les diplômes du MAAF.

Les comportements professionnels peuvent être développés par la formation ou par l'expérience.

Exemples :

- veiller en permanence à la sécurité
- être attentif aux souhaits des clients
- faire preuve de rigueur à toutes les étapes du process
- veiller au respect des délais...

46

Page 47

47

Page 48

Ministère de l'agriculture et de l'alimentation

Juillet 2021

Documents PDF liés

- Référentiel du BP "Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières" - Juin 2020 (PDF, 900 Ko)
- Document complémentaire au référentiel du BP "responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières" (PDF ; 3,2 Ko)

Autres liens officiels

- Aller au contenu principal
- <https://chlorofil.fr/>
- Système éducatif agricole
- Missions et orientations stratégiques
- Structuration et organisation
- Emplois, concours, formation et carrière
- Formations et diplômes de l'enseignement secondaire et supérieur court
- Formations et diplômes de l'enseignement supérieur long
- Certificats et formations réglementées
- Développer les compétences numériques - CRCN - PIX
- Secourisme
- Organisation des examens et délivrance des diplômes
- Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- Pratiques pédagogiques et de formation
- Ressources thématiques et disciplinaires

Copyright © 2026 FormaV. Tous droits réservés.

Ce document a été élaboré par FormaV® avec le plus grand soin afin d'accompagner chaque apprenant vers la réussite de ses examens. Son contenu (textes, graphiques, méthodologies, tableaux, exercices, concepts, mises en forme) constitue une œuvre protégée par le droit d'auteur.

Toute copie, partage, reproduction, diffusion ou mise à disposition, même partielle, gratuite ou payante, est strictement interdite sans accord préalable et écrit de FormaV®, conformément aux articles L.111-1 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. Dans une logique anti-plagiat, FormaV® se réserve le droit de vérifier toute utilisation illicite, y compris sur les plateformes en ligne ou sites tiers.

En utilisant ce document, vous vous engagez à respecter ces règles et à préserver l'intégrité du travail fourni. La consultation de ce document est strictement personnelle.

Merci de respecter le travail accompli afin de permettre la création continue de ressources pédagogiques fiables et accessibles.