

## Dossier de présentation d'une UCARE

### Notice explicative

#### **Document 1 : Proposition et opportunité de l'UCARE**

##### Etablissement

Indiquer le centre ou l'organisme de formation proposant l'UCARE et son établissement ou sa structure de rattachement.

##### Date dernière habilitation

Il s'agit de l'habilitation de l'organisme de formation à la mise en œuvre de la formation relative au diplôme. Une UCARE fait partie intégrante d'un diplôme et ne peut donc recevoir une habilitation indépendamment.

##### Thématique de l'UCARE

Il s'agit d'indiquer par un ou deux mots clés le thème que l'UCARE se propose d'aborder au travers de l'activité professionnelle spécifique visée. Par exemple : taille fruitière, entretien des bâtiments, auto-construction, Agroéquipement, ... En BPREA, certaines thématiques sont pré-positionnées par la note de service DGER/SDPFE/2019-240 du 27/03/2019 : production, service, transformation.

L'énoncé de la thématique, au regard des UC nationales du diplôme et des capacités qu'elles certifient, donne une première indication de la cohérence UCARE/diplôme.

##### Intitulé de l'UCARE

L'intitulé doit traduire précisément la capacité développée et certifiée. Il correspond à la capacité globale de l'UCARE. Cet intitulé est celui du bloc de compétences, il figure sur l'attestation s'il y a délivrance du bloc correspondant à l'UCARE.

Il comporte un verbe actif à l'infinitif, qui traduit l'action du professionnel, et l'objet de l'action

Par exemple :

Entretien des espaces forestiers, Aménager des toitures végétalisées, Entretien des cours d'eau, Mettre en œuvre un projet de restauration écologique...

##### Démarche d'investigations

Il s'agit ici de préciser comment et à partir de quoi ce projet d'UCARE a pu être conçu.

Deux types d'investigations sont concernées :

- Dans un premier temps, il s'agit d'indiquer comment l'équipe de formation a émis l'hypothèse de cette thématique et quelle démarche elle a entreprise pour la vérifier.  
*Quels acteurs ont été rencontrés (experts du domaine, professionnels, chefs d'entreprises, salariés...)? Quels organismes du territoire ont été sollicités (prescripteurs, financeurs...)? Quelles autres investigations ont été effectuées (citer les sources)? Quelles orientations ont été permises par ces rencontres et autres investigations ?*  
Le résultat de ces investigations est à la base de la rédaction de l'opportunité.
- Dans un deuxième temps, la démarche d'investigation doit également préciser, une fois l'hypothèse de la thématique vérifiée, comment l'équipe de formateurs a analysé l'activité qui s'y rapporte, ce qui lui a permis d'établir la liste des tâches relatives à l'activité d'élaborer les capacités. (Identification et analyse des situations de travail locales)

*Quels professionnels ont été rencontrés ? Combien d'entretiens ont été conduits ? Quelles situations de travail locales significatives ont été identifiées ?*

Ce deuxième type d'investigation est à la base de l'élaboration des SPS et des capacités. Il permet également de déterminer la ou les situations de travail à partir desquelles sera élaborée la situation d'évaluation relative à l'UCARE

### Opportunité

Il s'agit ici de mettre en évidence ce qui, suite aux investigations, rend cette UCARE opportune localement en vue de favoriser l'employabilité et donc l'insertion professionnelle des titulaires du diplôme.

*Quels intérêts immédiats ou prospectifs ? Quelles plus-value apporte le développement de ces compétences dans le travail et/ou son évolution ?*

*Quels sont les éléments, y compris chiffrés, qui le démontrent ?*

Il s'agit également de démontrer en quoi cette UCARE est opportune pour le centre ou l'organisme de formation.

*Quel lien avec le projet du centre ou de l'organisme de formation ?*

Enfin, cette rédaction doit également développer la faisabilité de la mise en œuvre de cette UCARE par l'organisme de formation.

*Quels éléments seront valorisés ou seront développés ? Quels réseaux de professionnels seront mobilisés ? Quelles compétences internes seront utilisées ou développées ? Quels moyens seront mobilisés ?*

La rédaction de l'opportunité de l'UCARE est importante car c'est, principalement à partir de cette rédaction et des éléments apportés que la décision de recevabilité de l'UCARE sera prise.

### Liste des situations de travail identifiées localement

Sont précisées ici les situations de travail singulières et précises identifiées lors des investigations auprès des professionnels (hiérarchiques et titulaires de l'emploi) qui réalisent le travail ou d'experts (notamment pour les thématiques prospectives). Il s'agit de situations de travail qui traduisent la mise en œuvre d'une ou plusieurs tâches dans leur contexte et qui sont significatives de la compétence.

## **Document 2 : Fiche descriptive d'activité**

### Liste des tâches qui constituent l'activité

Sont listées ici, l'ensemble des tâches qui doivent être mises en œuvre en vue de conduire l'activité spécifique à cette UCARE. Les tâches listées doivent être exhaustives. Elles utilisent un verbe conjugué au présent

Par exemple :

Il/Elle programme les activités de la semaine

Il/Elle prépare le matériel

Il/Elle effectue les tailles de formation

## **Document 3 : SPS**

### Les Situations Professionnelles Significatives

Elles correspondent au regroupement des situations de travail, identifiées lors des investigations sur le terrain, que l'équipe retient, qui ont le même but dans le travail et qui se mettent en œuvre dans des contextes proches. Elles s'expriment par un substantif (réalisation, préparation...).

Elles représentent les situations-clés qui rendent particulièrement compte de la compétence de la personne qui réalise l'activité correspondant à l'UCARE. 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...

#### **Document 4 : Capacités de l'UCARE et modalités d'évaluation**

##### Liste des capacités qui seront développées et évaluées

Une UCARE est composée de deux capacités intermédiaires regroupées au sein d'une capacité globale.

Les capacités ne sont pas des objectifs de formation, elles sont relatives à l'action dans le travail.

Les capacités intermédiaires sont élaborées à partir des SPS et traduisent les deux grandes catégories d'actions nécessaires pour conduire l'activité. Elles sont rédigées à l'aide d'un seul verbe actif à l'infinitif auquel s'ajoute l'objet de l'action. Ce sont ces capacités qui seront évaluées.

La capacité globale englobe les deux capacités intermédiaires. Elle correspond au champ de compétences. Formée elle aussi par un verbe actif à l'infinitif et par l'objet de l'action, elle devient l'intitulé de l'UCARE.

##### Les critères d'évaluation

Ils correspondent à ce que l'on va « regarder », ce sur quoi l'évaluateur fera porter son attention dans la prestation du candidat pour fonder son jugement sur le développement de la capacité. Le critère est directement lié à l'action et pas seulement aux connaissances nécessaires à cette action. Le nombre de critères par capacité doit se limiter à 2 ou 3. Il est bref et s'exprime à l'aide d'un substantif. Le nombre de critères pour une capacité intermédiaire varie de 1 à 3.

##### L'explication du critère

Elle exprime, à partir d'une courte phrase, ce qui est attendu du candidat dans la mise en évidence du critère.

## Document 5 : Fiche de descripteurs de compétences

<b>Capacité globale de l'UCARE</b>	
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 de la personne qui réalise l'activité correspondant à l'UCARE. 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
<b>Finalité</b> Expression globale et synthétique de la finalité du travail [dans le champ de compétences considéré] pour le professionnel, c'est-à-dire formulation qui précise les objectifs à atteindre ou à maîtriser par une mise en œuvre contextualisée des activités concernées par la fiche. Exemple : 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	
<b>Responsabilité/autonomie</b> 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	
<b>Environnement de travail</b> 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 spécifiques, travail collectif ou non, risques particuliers...	
<b>Indicateurs de réussite</b> Éléments observables ou mesurables permettant de considérer que le résultat du travail est conforme à ce que l'on peut attendre d'un professionnel du domaine considéré. Ces indicateurs permettent de situer la performance attendue du professionnel confirmé (niveau de maîtrise et de responsabilité dans l'atteinte du résultat). 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 - niveau visé par le diplôme - mais ils peuvent constituer des repères pour les formateurs dans la construction des grilles d'évaluation.	
<b>Savoir-faire</b>	<b>Savoirs identifiés par les professionnels</b>
Ensemble des savoir-faire techniques et pratiques mis en œuvre dans le travail et indispensable à la maîtrise des situations professionnelles relatives à l'UCARE. 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 le réglage des machines...	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 du travail didactique qui devra être réalisé ensuite par l'équipe dans la construction de la formation liée à l'UCARE.
<b>Savoir-faire consolidés par l'expérience</b>	<b>Comportements professionnels</b>
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...	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 MAA. 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 processus - veiller au respect des délais...