



Recueil
de fiches compétences

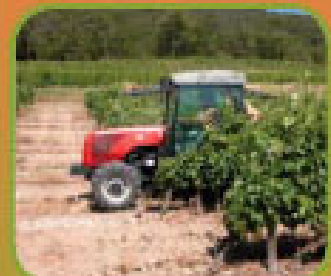
Baccalauréat professionnel

Conduite
et gestion
de l'entreprise
vitivinicole

Recueil de fiches de compétences

Baccalauréat professionnel
Conduite et gestion
de l'entreprise vitivinicole

Sommaire



Ce document est destiné aux équipes pédagogiques qui mettent en œuvre un baccalauréat professionnel «Conduite et gestion de l'entreprise vitivinicole».

Il réunit les fiches compétences relatives aux emplois visés par le diplôme, est complémentaire au référentiel du diplôme de baccalauréat professionnel. Avec lui, il forme un ensemble cohérent, destiné à servir d'outil de référence aux enseignants, à consulter dans sa globalité.

**Présentation du Baccalauréat professionnel
spécialité Conduite et gestion de l'entreprise vitivinicole..... p 5**

Les fiches compétences p 6

Le Baccalauréat professionnel spécialité « Conduite et gestion de l'entreprise vitivinicole » est un diplôme du ministère chargé de l'agriculture.

Ce diplôme national atteste d'une qualification professionnelle. Il est enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles¹ (RNCP) et classé au niveau IV de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation.

Le référentiel du diplôme comporte :

- un référentiel professionnel qui fournit des informations sur les emplois visés par le diplôme et leur contexte, présente la fiche descriptive d'activités (FDA) et la liste des situations professionnelles significatives organisées en champs de compétences ;
- un référentiel de certification qui comprend la liste des capacités attestées par le diplôme et les modalités d'évaluation permettant la délivrance du diplôme ;
- un référentiel de formation qui présente l'architecture de la formation, les activités qui participent à la formation professionnelle et les modules de formation.

Un ensemble de documents complémentaires, dont fait partie ce document, et tous les textes réglementaires afférents sont téléchargeables sur le site internet de l'enseignement agricole, dans la rubrique Diplômes et référentiels, à l'adresse suivante :

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

¹ Le RNCP est le principal outil de la Commission nationale de la certification professionnelle, créée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Ce répertoire a pour objet de tenir à la disposition des usagers et des entreprises une information constamment à jour sur les diplômes et les titres à finalité professionnelle. Toutes les certifications du ministère chargé de l'agriculture sont inscrites au RNCP.

Les référentiels des diplômes sont des documents réglementaires destinés à être consultés ou utilisés par différentes catégories d'usagers : les enseignants, les personnes chargées de la gestion du système, les professionnels du secteur, les apprenants, les parents d'élèves... Ces documents ne présentent que les éléments indispensables à ces usagers. D'autres informations complémentaires, issues de la phase d'ingénierie qui a permis d'élaborer le référentiel professionnel, sont rassemblées sous forme de fiches appelées « fiches compétences ».

La compétence est une combinatoire de ressources – connaissances, savoir-faire, comportements...¹— que mobilise un individu pour répondre de façon pertinente à une situation de travail donnée. Cette compétence est située : elle ne peut s'exprimer qu'en situation de travail.

L'analyse du travail conduite auprès des professionnels (employeurs et salariés titulaires des emplois) 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 emplois visés par le diplôme. Elle permet également d'identifier les ressources sur lesquelles s'appuient les professionnels dans ces situations pour réaliser avec compétence leurs activités.

Les informations ainsi recueillies sont classées et regroupées en ensembles homogènes par les ressources mobilisées et les finalités du travail : les champs de compétences. Chaque champ, qui correspond à une classe de situations, fait l'objet d'une fiche, toujours structurée sur le même modèle.

Y sont précisés :

- des éléments de contexte du travail : finalité du travail, responsabilité et autonomie du titulaire de l'emploi visé, environnement de travail, indicateurs de réussite
- les ressources à mobiliser pour réaliser avec compétence le travail : savoir-faire, savoirs identifiés par les professionnels, 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'emploi. Ne sont retenues que celles qu'il paraît indispensable de maîtriser pour exercer le métier dans une majorité de configurations d'emplois : les situations professionnelles significatives (SPS).

Les fiches permettent d'appréhender de manière globale la nature des emplois et des activités des futurs diplômés. 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.

Pour chaque Bac pro rénové, la définition des différentes rubriques de ces fiches ainsi que des exemples figurent sur le site de l'enseignement agricole, à la suite du document complémentaire, sous l'intitulé « Définition des rubriques d'une fiche de descripteurs de compétences ».

Remarque : Les fiches compétences concernent la description de situations professionnelles maîtrisées par des professionnels confirmés. Les équipes tiendront compte dans la préparation des évaluations que les capacités attestées par le diplôme ne visent pas ce niveau de maîtrise mais celui nécessaire à l'insertion dans l'emploi..

¹ L'analyse du travail réalisée ne retient que les « ressources » qui peuvent être acquises par la formation ou par l'expérience : n'y figurent ni les aptitudes, ni les qualités personnelles.

Champs de compétences et situations professionnelles significatives du Baccalauréat professionnel «Conduite et gestion de l'entreprise vitivinicole»

Les SPS sont repérées lors de l'analyse du travail menée auprès des professionnels, titulaires des emplois et supérieurs hiérarchiques. Parmi les critères utilisés pour leur détermination figurent la complexité, la dimension critique ou encore la fréquence. Des aspects prospectifs relatifs à l'emploi visé, des nécessités politiques ou réglementaires ainsi que des visées stratégiques, sociales ou éducatives, peuvent également être prises en compte.

Les SPS sont identifiées à l'aide d'un ensemble de questions telles que :

- Quelles situations de travail vous paraissent les plus difficiles à maîtriser ?
- Quelles situations de travail ne confieriez-vous pas à un débutant ?
- Si vous deviez choisir un remplaçant, dans quelle(s) situation(s) de travail le placeriez-vous pour vérifier qu'il est compétent ?

Par nature, les SPS sont en nombre réduit. La personne qui les maîtrise peut mobiliser les mêmes ressources pour réaliser toutes les activités correspondant à l'emploi visé.

Le tableau suivant clôt le référentiel professionnel du baccalauréat professionnel. Il présente les situations professionnelles significatives de la compétence, c'est-à-dire les situations qui mobilisent les compétences clés du titulaire de l'un des emplois visés par le diplôme.

Champs de compétences	SPS	Finalités
Pilotage stratégique de l'entreprise agricole et conduite du changement	Réalisation d'un diagnostic de l'entreprise Elaboration d'une stratégie de production et de valorisation des produits Elaboration d'un dossier de développement Adaptation ou changement de système de production et/ou de commercialisation	Permettre à l'entreprise de s'adapter à la clientèle, aux attentes sociétales et au changement climatique
Préservation des sols et de la biodiversité des vignobles	Utilisation des végétaux associés et de la faune auxiliaire présente sur le vignoble Mise en œuvre de techniques de préservation des sols et de l'eau	Réduire les intrants et les interventions en favorisant l'équilibre biologique des sols et la biodiversité du périmètre de production
Conduite de la production viticole	Taille de la vigne Protection du vignoble Travaux en vert mécanisés	Atteindre les objectifs de production dans un cadre réglementé et en prenant en compte les enjeux agro-écologiques
Vinification et valorisation des vins	Organisation du travail en cave lors de la vendange Contrôle et régulation des paramètres Dégustation du produit	Elaborer un produit conforme aux orientations choisies
Négociation, concertation et élaboration d'un projet	Négociation d'un contrat (d'approvisionnement, de vente ou d'assurance) ou, d'un projet d'investissement Élaboration d'un projet collectif d'entreprises, de filière ou de territoire	Assurer le développement et l'insertion de l'entreprise dans le tissu économique local et le territoire
Organisation de travail et gestion des ressources et des relations humaines	Encadrement d'une équipe Gestion des pointes de travail	Améliorer l'organisation collective du travail au sein de l'entreprise
Gestion et administration de l'entreprise	Gestion de trésorerie Analyse des coûts de production, des marges Suivi administratif et réglementaire des déclarations	Assurer la solvabilité et la rentabilité de l'entreprise

Situations professionnelles significatives :

- Réalisation d'un diagnostic de l'entreprise
- Elaboration d'une stratégie de production et de valorisation des produits
- Elaboration d'un dossier de développement
- Adaptation ou changement de système de production et/ou de commercialisation

Finalités :

Permettre à l'entreprise de s'adapter à la clientèle, aux attentes sociétales et au changement climatique.

Responsabilité / autonomie :

Le responsable de l'entreprise vitivinicole définit seul ou avec ses associés, ses finalités, ses objectifs et sa stratégie d'entreprise à moyen et long terme avec ou sans l'aide de technicien, de conseillers et/ou d'experts. A ce titre, il dispose d'une forte capacité d'initiative pour concevoir un système productif et évolutif visant à renforcer son autonomie de décision et la résilience de son système.

Lorsqu'il est chef d'exploitation, le titulaire de l'emploi est responsable, avec ses associés, des orientations et décisions qu'il prend et des effets de ses choix sur la viabilité, et l'environnement de l'exploitation. Il est de plus responsable, avec ses associés, des engagements avec les tiers : Etat, clients, fournisseurs...

La marge de manœuvre du chef d'entreprise est directement liée au niveau d'intégration dans les filières et aux cahiers des charges auxquels il a souscrit et à la réglementation applicable à l'entreprise. La recherche de la triple performance et la production des connaissances nouvelles qui l'accompagne impliquent un important travail collaboratif en réseau, entre acteurs, des échanges de pratique entre pairs et la participation à des démarches collectives d'entreprises, de filières ou de territoires. La veille, la conduite d'essai ainsi que la formation et l'autoformation du chef d'entreprise vitivinicole et de ses salariés sont des activités essentielles pour permettre à l'entreprise de s'adapter et d'innover dans un contexte en évolution permanente.

Environnement de travail :

L'activité de l'agriculteur ou du salarié hautement qualifié s'exerce à l'extérieur et/ou en bâtiments. Le travail administratif représente une partie croissante de l'activité. Le recours aux outils et technologies numériques devient important.

Le métier est exercé à titre individuel ou dans un cadre sociétaire (GAEC, EARL, SCEA,...). Il est fréquent que la main-d'œuvre de l'entreprise se compose de l'exploitant, de son conjoint et/ou de ses associés et d'un ou plusieurs salariés agricoles. Cependant, l'activité au quotidien amène souvent l'agriculteur ou son salarié à travailler seul.

Quelle que soit la taille de l'entreprise et ses orientations, le pilotage stratégique, la recherche de la triple performance et la conduite du changement modifient de manière significative le métier de responsable d'entreprise vitivinicole et celui de salarié, leurs environnements de travail et leur relation au vivant. De plus en plus ouvert sur le territoire, les démarches collectives et l'innovation, l'agriculteur doit composer avec des partenaires externes multiples : fournisseurs de produits et de services, acheteurs des produits et services fournis par l'exploitation, banque(s), administrations,...

L'entreprise vitivinicole est également soumise à une diversité de risques et aléas climatiques, sanitaires et économiques. L'évolution rapide des marchés, de la réglementation et des attentes sociétales obligent l'agriculteur à utiliser des outils d'aides à la décision et de s'entourer d'experts pour adapter en permanence son système d'exploitation et ses pratiques.

Son activité et ses projets génèrent d'importants flux d'informations et l'amènent à un recours plus ou moins important aux réseaux professionnels et sociaux.

Indicateurs de réussite :

- Conformité des résultats économiques aux objectifs
- Conformité de la quantité de travail aux objectifs de qualité de vie
- Performance énergétique et environnementale

- Résilience de l'entreprise aux aléas et à la conjoncture
- Indicateurs de dépendance aux aides et subventions publiques. Ex : ratio subventions/produit d'exploitation)
- Niveau de vulnérabilité de l'exploitation aux aléas (climatiques, sanitaires, de prix de vente, de prix des appro,)
- Indicateurs d'autonomie : financière (ex : taux d'endettement), alimentaire (ex : % d'autonomie fourragère),...
- Indicateurs de respect des réglementations s'appliquant à l'exploitation (ex : absence de pénalité)
- Indicateurs de respect des engagements contractuels. Ex : absence de pénalité, prix moyen payé, ...
- Niveau de prix obtenus pour les produits et services par rapport aux références de groupes ou du marché
- État des sols ou l'agro écosystème dans la perspective de la transmissibilité de l'exploitation (ex : taux de MO)
- Reconnaissance de l'entreprise dans les réseaux et le milieu professionnel en vue de sa transmission ...

Savoir-faire de base

- Rechercher et sélectionner l'information utile à l'activité
- Réaliser un diagnostic de l'entreprise et de l'agro écosystème
- Concevoir un système de production et de commercialisation
- Simuler des modifications du système de production et de commercialisation en utilisant des outils adéquats
- Déterminer des objectifs de production
- Définir des critères de choix de ses partenaires : fournisseurs de produits et de services, clients, banques,...
- Concevoir, programmer et mettre en œuvre les changements de technique, économique, financier, social,...
- Utiliser des outils et indicateurs de suivi et d'évaluation, des indicateurs et tableau de bord
- Contrôler le respect de la réglementation et des clauses des contrats passés
- Comparer le système et les performances de l'entreprise avec d'autres entreprises et systèmes.

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Savoirs interdisciplinaires : agronomie, écologie, agro écosystèmes, flux de matière, protection intégrée des cultures
- Ecologie des agro écosystèmes
- Complémentarité des approches stratégiques, systémiques et analytiques
- Systèmes de production, de commercialisation et de distribution
- Filières de productions et marchés agricoles
- Signes de qualité
- Attentes des consommateurs et de la société
- Notion de systèmes (de culture, de production, de commercialisation, d'exploitation) et vision systémique
- Place de l'entreprise dans le circuit économique : fournisseurs de produits et services, clients, OPA, réseaux divers,
- Politique agricole et les organisations professionnelles agricoles
- Réglementation environnementale et sociale
- Statuts juridiques, régimes fiscaux, droits rural, réglementation et statut de l'entreprise
- Gestion de l'entreprise et de projet
- Références technico-économique, sociales et environnementales territorialisées

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Anticiper les risques et les évolutions du secteur professionnel
- Concevoir un changement de pratiques, de système de production, de système de commercialisation,...
- Planifier et conduire la phase de transition lors d'un changement en limitant les risques
- Négocier un contrat avec ses fournisseurs et acheteurs de produits

- Adapter ses outils et indicateurs de pilotage
- Capitaliser les expériences d'autres agriculteurs pour produire de nouveaux savoirs pour l'action
- Tirer les enseignements des réussites et échecs, des expériences d'autres agriculteurs
- Mobiliser les réseaux d'acteurs dans la conduite de ses projets
- Savoir s'entourer de techniciens et d'experts
- Faire adhérer les associés et salariés au projet de changement
- Communiquer sur ses pratiques et son métier.

Comportements professionnels

- Sens des responsabilités
- Ouverture d'esprit
- Rigueur
- Sens de l'observation
- Anticipation
- Réactivité
- Initiative et autonomie
- Propension à la recherche de meilleures pratiques disponibles

Situations professionnelles significatives :

- Utilisation des végétaux associés et de la faune auxiliaire présente sur le vignoble
- Mise en œuvre de techniques de préservation des sols et de l'eau

Finalités :

Réduire les intrants et les interventions en favorisant l'équilibre biologique des sols et la biodiversité du périmètre de production

Responsabilité / autonomie :

La recherche de la triple performance et l'évolution rapides des connaissances techniques et scientifiques qui l'accompagne impose au chef d'entreprise et de ses salariés, d'acquérir la maîtrise d'une grande diversité de stratégies alternatives, de techniques d'agro équipement innovants.

Le responsable de l'entreprise agricole est responsable de l'application dans son exploitation des réglementations en vigueur : environnement, traçabilité, identification. Il doit veiller au respect des divers cahiers des charges, soit dans le cadre de réglementations liées aux signes de qualité (AOC, VDP,...) ou à des démarches volontaires (agriculture biologique par exemple), soit dans le cadre de partenariats avec des entreprises de transformation (caves coopératives, négoce...)

Environnement de travail :

La préservation des sols et de la biodiversité des vignobles implique l'observation, la conduite d'essais et un suivi régulier de l'état de l'agro écosystème.

Les stratégies de production, les logiques de marché, les attentes du consommateur, les facteurs environnementaux font évoluer les pratiques culturales : l'observation, l'adaptation, le raisonnement des interventions réalisées remplacent progressivement le geste systématique ou reproductif.

Le matériel est de plus en plus automatisé mais le choix est fort dépendant des objectifs cultureux de l'exploitant et des produits finis.

Indicateurs de réussite :

- Etat sanitaire du vignoble : % de ceps contaminés,
- Diversité biologique des espèces présentes : types diversité et densité
- Impact de la diminution des intrants sur l'environnement (IFT....)
- Résilience du système au stress ou perturbations d'origine biotiques, abiotiques et économiques.

Savoir-faire de base

- Observer pour apprécier la vie biologique des sols, la flore spontanée et la santé des cultures
- Identifier et compter la faune auxiliaire
- Interpréter un profil cultural
- Evaluer le potentiel agronomique des sols et de l'agro écosystème
- Limiter le compactage du sol
- Préserver le sol de l'érosion et du lessivage
- Valoriser la diversité biologique et génétique naturelle
- Réaliser les opérations de suivi des végétaux mis en place pour la biodiversité
- Mettre en œuvre des actions correctives.

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Relations plante/ sol / climat
- Raisonnement agronomique et économique global à l'échelle de l'exploitation
- Vie et travail du sol
- Techniques d'amélioration des sols
- Modes de conduite d'un vignoble : impact sur l'environnement et la qualité des produits

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Valoriser sa propre expérience et celle des autres pour en tirer des enseignements
- Gérer le stress associé à la prise de risque
- Savoir s'entourer de techniciens et d'experts

Comportements professionnels

- Sens de l'observation et
- Réactivité aux anomalies
- Minimiser l'impact des interventions sur l'environnement
- Esprit novateur
- Propension à se former tout au long de la vie.

Situations professionnelles significatives :

- Taille de la vigne
- Protection du vignoble
- Travaux en vert mécanisés

Finalités :

Atteindre les objectifs de production dans un cadre réglementé et en prenant en compte les enjeux agro-écologiques.

Responsabilité / autonomie :

Le responsable d'entreprise vitivinicole conduit la production du vignoble en totale responsabilité et autonomie. Dans le cas d'une société, les responsabilités sont le plus souvent partagées entre les associés.

Tout ou partie du travail à réaliser peut être confié à un ou des salariés mais le responsable d'entreprise vitivinicole effectue les choix de conduite, pour lesquels il peut prendre l'avis de ce(s) dernier(s). Il est également responsable de l'application dans son exploitation des réglementations en vigueur : environnement, traçabilité, identification. Il doit respecter divers cahiers des charges, soit dans le cadre de réglementations liées aux signes de qualité (AOC, VDP,...) ou à des démarches volontaires (agriculture biologique par exemple), soit dans le cadre de partenariats avec des entreprises de transformation (caves coopératives, négoce...)

La détermination des principales caractéristiques de son système de production (niveau d'intensification, encépagement, choix techniques) lui appartient en propre, dans la limite des caractéristiques du milieu naturel (terroir, relief) et/ou des contraintes de production liées au territoire (appellations)

Dans le cas où il assure des travaux à façon à l'extérieur, il doit être titulaire du Certiphyto.

Environnement de travail :

Les travaux de la vigne suivent le cycle végétal de la plante. Ils sont soumis à un rythme saisonnier et à des contraintes climatiques. L'enchaînement des travaux est quasi répétitif d'une année sur l'autre, mais on enregistre des pics de travail importants liés au cycle végétatif de la vigne (travaux en verts et récolte). Les travaux se réalisent en plein air, ils peuvent se prolonger dans la soirée voire dans la nuit à certaines périodes et exigent un goût pour la nature. La pénibilité du travail est accentuée par la manipulation de charges lourdes et la position dans le travail. Le recours à des matériels de plus en plus adaptés permet d'assurer une plus grande ergonomie et un meilleur confort au travail.

Les risques d'accident liés à la conduite d'engins ou l'utilisation de produits dangereux restent importants.

Dans certaines caves coopératives les viticulteurs sont guidés, dans leurs pratiques, par un technicien du vignoble qui assure l'interface entre l'amont et l'aval.

Les stratégies de production, les logiques de marché, les attentes du consommateur, les facteurs environnementaux font évoluer les pratiques culturales : l'observation, l'adaptation, le raisonnement des interventions réalisées remplacent progressivement le geste systématique ou reproductif.

Le matériel est de plus en plus automatisé mais le choix est fort dépendant des objectifs culturels de l'exploitant et des produits finis.

Indicateurs de réussite :

- Indicateurs technico-économiques : coût de production
- Indicateurs techniques : maîtrise du volume, état sanitaire du vignoble, maturité et qualité des raisins conforme aux objectifs de vinification
- Respect des temps de travaux prévus
- Adéquation temps travail / main d'œuvre disponible
- Impact sur l'environnement : diminution des intrants, efficacité énergétique, conservation des sols et préservation des paysages...

Savoir-faire de base

- Evaluer le potentiel viticole des parcelles
- Raisonner les améliorations foncières
- Raisonner un plan de protection du vignoble
- Observer, détecter des maladies, les accidents de végétation
- Etude comparative des principaux types d'itinéraires techniques et de mode de conduite d'un vignoble : impact sur l'environnement et la qualité des produits (fiche pilotage)
- Mettre en œuvre des actions correctives
- Mettre en œuvre un plan de fertilisation
- Réaliser les opérations culturales et les interventions sur le végétal (taille, palissage....)
- Appliquer un programme de protection phytosanitaire
- Gérer l'élimination des reliquats de produits phytosanitaires et emballages
- Conduire et utiliser le matériel et les équipements
- Maintenir et entretenir le matériel et les équipements
- Raisonner des pratiques et recherche de cohérence entre la production et la commercialisation (fiche pilotage)

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Facteurs et conditions utiles à l'élaboration du rendement et de la qualité
- Techniques d'amélioration des sols
- Biologie de la vigne et cycle végétatif
- Ampélographie
- Techniques culturales : travail du sol, fertilisation, protection de la vigne
- La taille et les travaux en vert
- Les maladies et parasites de la vigne et les moyens de lutte
- Signes officiels de qualité et cahiers des charges
- Les équipements et matériels adaptés à la vigne
- Réglementation en matière de santé, de sécurité et d'environnement : utilisation des produits phytosanitaires, stockage des matières dangereuses, conduite d'engins dans le vignoble et sur route
- Indicateurs de durabilité
- Gestes et postures adaptées au travail à réaliser
- Bilan énergétique

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Adapter ses pratiques culturales
- Valoriser sa propre expérience pour en tirer des enseignements
- Appréhender l'incidence d'un choix technique sur la qualité du produit final
- Concilier la recherche de résultats techniques avec les critères de durabilité
- Raisonner la valorisation des excédents

Comportements professionnels

- Observer et réagir aux anomalies
- Minimiser l'impact des interventions sur l'environnement.
- Assurer sa sécurité et celle des salariés

Situations professionnelles significatives :

- Organisation du travail en cave lors de la vendange
- Contrôle et régulation des paramètres
- Dégustation du produit

Finalités :

Elaborer un produit conforme aux orientations choisies

Responsabilité / autonomie :

La vinification et l'élevage s'exercent, soit dans le cadre d'un atelier individuel dont la dénomination varie selon les régions (cave particulière, chai...), soit dans le cadre d'un atelier collectif (en cave coopérative).

Dans le cas d'une installation individuelle, l'exploitant conduit en totale responsabilité et autonomie la vinification,

Certaines tâches peuvent être confiées à un ou des salariés et la responsabilité de certaines opérations peut être déléguée à un maître de chai.

Dans le cadre d'installations collectives, les opérations de vinification et d'élevage sont déléguées à des salariés, souvent sous la responsabilité d'un maître de chai.

Dans les deux cas, l'exploitant ou le conseil d'administration est responsable de la réglementation sanitaire, de la qualité et de la conformité du produit fini.

La transformation peut être guidée par un cahier des charges défini par l'acheteur.

Environnement de travail :

L'atelier de transformation du vin est équipé d'un matériel performant pour assurer, dans de bonnes conditions, la réception de la matière première, le déroulement des opérations de vinification, de conservation et d'élevage des

vins. La vinification nécessite la mise en œuvre de technologies de pointe dans l'objectif d'une adaptation permanente à la demande et à l'évolution du matériel.

L'activité de transformation est créatrice d'emplois permanents mais de nombreux emplois sont saisonniers notamment pendant la période des vendanges et post vendange. Certains travaux présentent une grande pénibilité.

Dans les périodes d'élaboration du produit, selon l'urgence des interventions, le travail peut être effectué la nuit pour éviter l'altération du produit et/ou répondre à des impératifs climatiques.

Compte tenu de la gamme des produits, d'une exigence qualitative de plus en plus grande au regard de critères organoleptiques et visuels, les procédés de fabrication de plus en plus élaborés, requièrent la maîtrise d'une diversité de techniques et exigent, de la part des opérateurs, une technicité pointue et des compétences spécialisées (microbiologie...)

Indicateurs de réussite :

- Régularité des produits
- Avis des dégustateurs professionnels
- Couverture médiatique : nombre de parutions presse/ média
- Faible altération du produit, absence d'accident de conservation
- Agrément du produit final
- Respect des procédures et des cahiers des charges

Savoir-faire de base

- Contrôler les paramètres d'ambiance des locaux (fabrication, affinage, stockage et conservation)
- Contrôler la maturité des raisins
- Organiser la réception de la vendange

- Mettre en œuvre les procédés de vinification définis par les cahiers des charges
- Réaliser des contrôles en cours de vinification (contrôles techniques, contrôles qualité et conformité)
- Identifier les anomalies et les dysfonctionnements techniques et apporter des corrections
- Lire et interpréter des résultats d'analyse
- Apprécier la qualité organoleptique par la dégustation
- Réaliser les opérations de mise en bouteilles
- Assurer le stockage des produits finis et des consommables
- Appliquer un plan de nettoyage et de désinfection
- Assurer l'entretien et la maintenance des matériels utilisés
- Traiter les effluents et gérer les déchets...
- Prévenir des risques professionnels et environnementaux
- Enregistrer les interventions dans le cadre de la traçabilité.

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Conception et aménagements des chais de vinification et vieillissement
- Installations, équipements et matériels de vinification : fonctionnement, usage, entretien et maintenance
- Notions de base sur le raisin et son état de maturité
- Cahier des charges de l'agriculture biologique
- Différentes catégories et typicité de vins
- Procédés physiques et chimiques des vinifications (fermentation, œnologie...) et accidents de vinification
- Processus de vinification et de suivi des vins adaptés aux différents produits
- Techniques de vinification
- Principaux équipements et matériel
- Techniques de prélèvement et de mesure
- Facteurs influant sur la qualité des produits
- Prévention des risques
- Principes et règles de dégustation du vin
- Techniques de conservation et d'élevage des vins
- Modes de conditionnement du vin
- Conditions de stockage et d'enlèvement
- Règles d'hygiène et sécurité
- Analyse et contrôle qualité, principes et finalités d'une démarche qualité (HACCP, Iso...)
- Gestion des déchets et des effluents

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Concevoir les aménagements des locaux et les besoins en équipements et matériels
- Décider de la date optimale des vendanges
- Décider de l'ordre des parcelles à vendanger
- Renseigner des documents administratifs et des formulaires
- Analyser d'un point de vue sensoriel les produits en cours d'élaboration
- Planifier le travail à moyen et long terme.

Comportements professionnels

- S'intégrer dans une équipe de travail
- Veiller en permanence à l'application des règles d'hygiène et de sécurité
- Être attentif aux signes permettant de prévenir les accidents de fabrication
- Prévenir les risques
- Actualiser les connaissances liées à l'activité
- Être en conformité avec les règles et documents administratifs
- Être force de proposition

Situations professionnelles significatives :

- Négociation d'un contrat ou d'un projet d'investissement
- Élaboration d'un projet collectif d'entreprises, de filière ou de territoire

Finalités :

Assurer le développement et l'insertion de l'entreprise dans le tissu économique local et le territoire.

Responsabilité / autonomie :

Le responsable d'entreprise dispose d'une forte autonomie et d'une grande capacité d'initiative pour prendre des engagements solidaires ou contractuels et s'impliquer dans des projets collectifs d'entreprises, de filière ou de territoire. Responsable de la négociation des contrats, des projets d'investissement et de développement, il est également responsable de l'impact économique, sociale et environnementale des activités de l'entreprise. Il conçoit en autonomie certaines stratégies et met en œuvre les pratiques et les techniques les plus adaptées à ses objectifs. Cette autonomie s'exerce dans le cadre minimal des réglementations auxquelles les activités le soumettent à des engagements qu'il ou elle a librement choisi de contractualiser. Pour un-e salarié-e hautement qualifié-e, la délégation de responsabilité peut porter sur tout ou partie d'une négociation commerciale, le respect des engagements contractuels et la mise en œuvre des projets. Les décisions de gestion sont alors partagées avec l'employeur.

Environnement de travail :

L'environnement de travail est de plus en plus ouvert sur le territoire, l'innovation et la coopération entre acteurs dans le cadre de démarches collectives. L'environnement de travail est aussi plus complexe avec notamment de fortes exigences relationnelles. L'activité implique de communiquer sur son métier, son entreprise et ses pratiques. Elle implique également de travailler au bureau, à distance ou à l'extérieur avec une grande diversité de collectifs et d'acteurs : élus, techniciens, fonctionnaires, entrepreneurs, responsables associatifs. Lorsqu'il décide de prendre ou se voit confier des responsabilités, il doit alors gérer son temps entre le travail sur l'entreprise et celui au service du collectif.

Indicateurs de réussite :

- Participation à des projets collectifs d'entreprises, de filière ou de territoire.
- Implication dans des réseaux professionnels, associatifs, territoriaux et sociaux.
- Engagement à de Mesures Agro-environnementales et Climatiques (MAEC)
- Démarches collectives (GIEE, Fermes DEPHY, etc.), Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole (CUMA), groupement de producteurs et d'employeur, entraides
- Signes d'Identification de la Qualité et de l'Origine (SICO) et mentions valorisantes
- Valeur ajoutée (VA) créée par l'entreprise

Savoir-faire de base

- Travailler en collaboration au sein d'une équipe, d'un collectif, d'un réseau
- Déterminer un prix de revient et un prix de vente
- Négocier (un prix, un contrat, un emprunt, un contrat d'assurance, un accord, une contrepartie)
- Se repérer dans l'organisation du territoire
- Analyser les jeux et stratégies d'acteurs
- Communiquer sur ses pratiques, son entreprise et ses productions
- Prendre la parole dans un groupe, en assemblée
- Afficher et défendre une position
- Argumenter et débattre
- Préparer une (stratégie de) négociation
- Élaborer un projet et des objectifs opérationnels

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Relationnel
- Politiques agricoles (publiques et territoriales)
- Organisations professionnelles agricoles et collectivités territoriales
- Filières et marchés agricoles
- Démarches collectives
- Attentes sociétales (santé et alimentation, aménagement du territoire et environnement)
- Conduite de projet
- Benchmarking (parangonnage)

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Porter un projet au sein de son entreprise, d'une filière, du territoire
- Prendre des responsabilités professionnelles
- Mettre en place et formaliser des partenariats, des accords, des contrats...
- Analyser les jeux et stratégies d'acteurs
- Mobiliser, susciter l'adhésion, convaincre
- Leadership (chefferie)
- Tirer parti de ses expériences
- Analyser une situation dans toute sa complexité
- Interagir efficacement avec ses collaborateurs, ses pairs, ses partenaires

Comportements professionnels

- Respect de l'éthique professionnelle
- Être à l'écoute
- Être et savoir se rendre disponible
- Sens des responsabilités
- Sens de l'initiative
- Sens critique
- Avoir l'esprit d'équipe
- Aptitude au dialogue professionnel (à la confrontation de point de vue)
- Faire preuve d'adaptabilité (s'intégrer et intégrer les autres dans un collectif de travail)
- Savoir s'engager et se désengager
- Maîtrise de soi
- Réactivité

Situations professionnelles significatives :

- Encadrement d'une équipe
- Gestion des pointes de travail

Finalités :

Améliorer l'organisation collective du travail au sein de l'entreprise.

Responsabilité / autonomie :

Lorsqu'il est chef d'exploitation le titulaire de l'emploi est responsable de l'application des 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, ainsi que du type de relations qu'il met en place. Ces responsabilités et devoirs s'exercent tant dans la relation salariés/employeurs que dans la relation entre associés.

Qu'il soit chef d'entreprise ou salarié hautement qualifié, le titulaire de l'emploi est plus ou moins souvent chargé de l'encadrement d'un stagiaire ou d'un apprenti en formation sur l'exploitation.

Environnement de travail :

La gestion du travail recouvre deux dimensions qui sont fortement liées: l'organisation du travail et le management des personnes qui constituent le collectif de travail de l'exploitation.

Devant l'augmentation de la taille des exploitations et la diminution de la part de main d'œuvre familiale mobilisable, les agriculteurs apportent plusieurs types de réponses : recours à une main d'œuvre salariale, exploitation à plusieurs associés ou réponse individuelle pour exécuter des travaux autrefois pris en charge par un collectif de travail. Si la mécanisation est venue compenser ce phénomène, certains travaux non mécanisables demeurent pénibles et nécessitent force physique et endurance.

Globalement, les ressources en main d'œuvre peuvent devenir rapidement un facteur limitant et leur gestion constituer un élément déterminant du fonctionnement de l'exploitation.

Les employeurs potentiels confrontés à une pénurie de main d'œuvre qualifiée sont amenés à recruter des personnes de plus en plus éloignées du milieu agricole, qu'ils auront à accompagner, former et fidéliser. Cette problématique est très prégnante pour les travaux saisonniers. L'employeur peut être alors amené à organiser le déplacement, l'hébergement de salariés.

L'agriculteur peut faire appel à de la main d'œuvre salariée, à des prestataires de service, à des solutions collectives telles que services de remplacement, groupements d'employeurs, entraide, mise en commun d'ateliers.

L'organisation du travail se raisonne de manière individuelle ou collective à l'échelle d'une ou plusieurs exploitations.

Elle nécessite des réajustements permanents en fonction des conditions climatiques ou de contraintes internes (maladies, absences) et externes (événements, réunions, imprévus clients/fournisseurs/prestataires).

Indicateurs de réussite :

- Adéquation ressource en travail / besoin dans les chantiers
- Réalisation des législations liées aux travailleurs et aux équipements de l'exploitation
- Réalisation des tâches/prévisions
- Qualité des résultats obtenus
- Satisfaction des personnes au travail
- Evolution professionnelle des salariés
- Indicateurs économiques

Savoir-faire de base

- Mobiliser les dispositifs et les organisations collectives de travail pour répondre au besoin de main d'œuvre
- Formaliser une commande dans une situation de sous-traitance
- Organiser l'accueil du nouveau salarié
- Planifier les activités et les travaux en fonction de l'organisation de l'entreprise et des acteurs extérieurs concernés : client, fournisseur, prestataire, groupement, CUMA...
- Coordonner les chantiers : préparation, mise en œuvre, suivi
- Donner des consignes explicites
- Evaluer les risques professionnels
- Prendre les mesures de prévention liées aux risques professionnels
- Mettre en œuvre les mesures et règles d'hygiène et de sécurité
- Animer une équipe : organiser des réunions de travail
- Réguler la communication au sein du collectif de travail
- Mesurer les temps de travail

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Les différentes formes juridiques et fiscales d'organisation individuelle et collective du travail
- Législation du travail : code du travail, conventions collectives relatives au secteur, contrats de travail,
- Organismes sociaux et d'appui à l'emploi : MSA, Pôle emploi, APECITA, cabinets d'intérim, ...
- Eléments d'organisation du travail et de gestion des ressources humaines
- Animation d'un collectif de travail, gestion des conflits
- Dispositifs de formation professionnelle continue
- Réglementations générales sur la sécurité des biens et des personnes, la santé et l'hygiène au travail,
- Principes généraux de la prévention des risques professionnels
- Notions de management

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Etablir un cahier des charges pour une prestation
- Evaluer les besoins en main d'œuvre (quantitatifs et qualitatifs) et les ressources disponibles
- Elaborer une fiche de poste
- Mettre en place ou adapter l'organisation du travail
- Conduire un entretien : entretien d'embauche, entretien annuel,
- Accompagner le développement des compétences et des emplois dans l'entreprise
- Contribuer à l'élaboration d'un plan de formation
- Analyser des informations de différents niveaux de complexité et proposer des solutions
- Identifier les difficultés (adéquation besoin/ressource disponible, problème relationnel, ...)
- Mener une médiation,
- Capitaliser des informations
- Gérer les imprévus

Comportements professionnels

- Etre à l'écoute
- Respecter les règles déontologiques des relations dans le travail
- Intéresser le collectif de travail à la conduite des systèmes d'exploitation
- Souci de la sécurité des collaborateurs
- Réactivité

Situations professionnelles significatives :

- Gestion de trésorerie
- Analyse des coûts de production, des marges
- Suivi administratif et réglementaire des déclarations

Finalités :

Assurer la solvabilité et la rentabilité de l'entreprise.

Responsabilité / autonomie :

Lorsqu'il est « chef d'entreprise », le titulaire de l'emploi est responsable, seul ou avec ses associés, des décisions qu'il est amené à prendre sur l'exploitation. En autonomie il négocie des contrats et contractualise des engagements pertinents pour assurer le développement et l'insertion de l'entreprise dans le tissu économique local et le territoire.

Il doit satisfaire à diverses obligations administratives, fiscales, juridiques et sociales.

Le chef d'entreprise engage sa responsabilité dans tous les documents qu'il transmet aux tiers en relation avec l'entreprise. Il s'assure en permanence de la fiabilité des informations produites et de la qualité des documents transmis. Il peut être aidé dans cette tâche par un salarié spécialisé, ou avoir recours à un conseiller (organisme de gestion, cabinet comptable..).

Quand il est « salarié hautement qualifié », le titulaire de l'emploi, est le plus souvent responsable d'un atelier. Il bénéficie d'une autonomie d'action et de décision dans le cadre défini par son employeur. Son domaine de responsabilité concerne l'atteinte d'objectifs technico-économiques et environnementaux.

Environnement de travail :

Les obligations réglementaires encadrant les activités agricoles (traçabilité, conditionnalité des aides, déclarations PAC) conduisent le chef d'entreprise ou le salarié hautement qualifié à traiter, à produire et à mettre en forme une quantité importante d'informations sur le fonctionnement de l'entreprise ou celle des productions dont il est responsable.

La collecte des informations est une activité transversale au métier de chef d'entreprise agricole ; elle s'effectue de manière plus ou moins formalisée à l'occasion de rencontres, d'échanges entre pairs, de visites de conseillers, de participations à des réunions, de lectures de la presse, de recherches sur internet, de réception de documents administratifs.

Le traitement et l'analyse des données et des documents technico-économiques, environnementaux et comptables constituent des outils d'aide à la décision.

L'entreprise dispose en général d'un local spécifique pour effectuer les tâches administratives, les travaux de comptabilité et le traitement de l'information.

En cas d'organisation collective de ces tâches (en particulier pour les sociétés), le travail de bureau peut être partagé ou assuré par l'un des associés. Les données administratives, comptables et de gestion doivent être accessibles et compréhensibles par tous.

La qualité de la communication envers ses partenaires et ses tiers contribue à valoriser l'image de l'entreprise.

Indicateurs de réussite :

- Fiabilité et cohérence des données communiquées
- Accessibilité des documents classés ou archivés
- Solvabilité et rentabilité de l'entreprise en conformité avec la réglementation.
- Amélioration des performances économiques, sociales et environnementales de l'entreprise

Savoir-faire de base

- Rechercher, traiter et classer l'information
- Utiliser des logiciels comptables, de suivi technique et de bureautique
- Utiliser des tableaux de bord
- Rédiger des courriers, des documents d'information et renseigner des formulaires
- Constituer un dossier administratif
- Rassembler les informations et justificatifs nécessaires au(x) contrôle(s)
- Produire des données techniques, économiques et financières fiables
- Se doter d'indicateurs pertinents techniques, environnementaux, économiques pour le suivi de l'activité de l'entreprise
- Analyser et interpréter les résultats comptables, technico économiques et financiers
- Etablir ou faire établir les documents comptables de fin d'exercice
- Réaliser les enregistrements comptables
- Mettre en place un suivi de trésorerie (suivi des recettes et des dépenses)
- Solliciter les agréments et effectuer les déclarations requises
- Télé déclarer en ligne ses surfaces et demandes d'aides, TVA,
- Réaliser les enregistrements associés aux référentiels, aux normes ou cahiers des charges
- Assurer la traçabilité de ses productions et celle de ses approvisionnements
- Effectuer des prévisions et des simulations
- Suivre les stocks et approvisionnements
- Facturer les produits et prestations
- Gérer les contrats de travail et établir les fiches de paie

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Outils d'aide à la décision et de gestion prévisionnelle
- Logiciels et applications professionnelles
- Indicateurs de performances et de durabilité
- Traitement de l'information
- Techniques de recherche documentaire
- Méthodes et outils de classement et d'archivage
- Communication écrite et orale
- Différents types d'aides et de subventions à l'agriculture
- Réglementations juridique et fiscale
- Notions de législation du travail
- Obligations administratives, comptables et financières
- Règles comptables et documents de résultats économiques et financiers
- Outils d'analyse des performances environnementales
- Techniques d'analyse technico-économique et financière d'une exploitation agricole
- Budget de trésorerie

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Tirer les enseignements de son expérience pour mieux gérer l'entreprise
- Concevoir des documents adaptés à sa méthode de travail et à son entreprise
- Etre autonome en matière de traitement des données de l'entreprise et d'interprétation des résultats
- Vérifier la fiabilité des informations collectées et produites
- Contrôler la conformité à la réglementation, à la norme ou à la référence
- Contractualiser des services à l'entreprise (juridique, logistique, informatique, assurances, conseil de gestion, ...)
- Mesurer l'incidence du choix du système de production et de son mode de conduite sur les performances technico-économiques, financières, environnementales et sociales de l'entreprise

Comportements professionnels

- Etre à l'écoute des acteurs internes et externes de l'entreprise,
- Etre rigoureux et méthodique
- Appréhender les démarches administratives comme des outils potentiels pour une bonne gestion de l'entreprise
- Considérer le traitement de l'information comme un travail à part entière

Ministère de l'agriculture, 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
1ter avenue de Lowendal – 75700 Paris 07SP

Juillet 2017