

Recueil  
de fiches compétences



**Baccalauréat  
professionnel**



Conduite et gestion  
de l'entreprise agricole





# Recueil de fiches de compétences

Baccalauréat professionnel  
Conduite et gestion  
de l'entreprise agricole

## Sommaire



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

*Il réunit les fiches compétences relatives aux emplois visés par le diplôme et 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 agricole ..... p 5**

**Les fiches compétences ..... p 6**



Le Baccalauréat professionnel spécialité Conduite et gestion de l'entreprise agricole 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 professionnelles<sup>1</sup> (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>

---

<sup>1</sup> 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...<sup>1</sup> – 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.

<sup>1</sup> 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 agricole»

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	Choix des productions et des services mis en marché par l'entreprise Construction et évaluation de scénarios d'évolutions possibles du système de production et ou de commercialisation Conduite d'un changement de système de production et ou de commercialisation	Permettre à l'entreprise de s'adapter et d'innover dans un contexte en évolution permanente tout en limitant les risques associés au changement
Préservation et amélioration des sols et de la biodiversité fonctionnelle	Diagnostic de l'état des sols Conception d'un assolement et d'une rotation Valorisation des effluents d'élevage et des déchets végétaux	Améliorer la fertilité physique, chimique et biologique des sols
Conduite des processus de production	Observation et appréciation de l'état de l'agroécosystème Gestion intégrée de la santé animale et végétale Conduite du système fourrager Amélioration du bien-être des animaux d'élevage	Atteindre les objectifs de production en prenant en compte l'évolution des politiques agricoles et la réglementation
Commercialisation des produits agricoles et des services	Mise en marché d'un produit ou d'un service	Valoriser les produits et les services mis en marché par l'entreprise en tenant compte de l'évolution prévisible des marchés et de l'émergence de nouveaux débouchés
Négociation, concertation et élaboration d'un projet	Négociation d'un contrat (d'approvisionnement, de vente ou d'assurance) ou d'un projet d'investissement Élaboration d'un projet collectif d'entreprises, de filière ou de territoire	Assurer le développement et l'insertion de l'entreprise dans le tissu économique local et le territoire
Organisation du travail, gestion des ressources et des relations humaines	Encadrement d'une équipe Gestion des pointes de travail	Améliorer l'organisation collective du travail et les relations humaines au sein de l'entreprise
Gestion et administration de l'entreprise	Gestion de trésorerie Analyse des coûts de production, des marges brutes et nettes Analyse des performances technico-économiques, financières, environnementales et sociales de l'entreprise Gestion des démarches qualité	Améliorer les performances économiques, sociales et environnementales de l'entreprise tout en maintenant ou en augmentant le niveau de revenu

### Situations professionnelles significatives

- Choix des productions et des services mis en marché par l'entreprise
- Construction de scénarios d'évolutions possibles du système de production et ou de commercialisation
- Conduite d'un changement de système de production et ou de commercialisation

### Finalités

Permettre à l'entreprise de s'adapter et d'innover dans un contexte en évolution permanente tout en limitant les risques associés au changement.

### Responsabilité / autonomie

Le responsable d'entreprise agricole 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 techniciens, de conseillers et/ ou d'experts. À 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.

Le REA raisonne le choix des productions et des services mis en marché par l'entreprise. Il exerce pleinement la responsabilité sociétale des activités de son entreprise au travers de ses choix socio-techniques. 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'essais et ainsi que la formation et l'autoformation du REA 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. L'observation, la veille, la formation, la gestion de données et le travail administratif, représentent 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. 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 de l'entreprise, la recherche de la triple performance et la conduite du changement modifient de manière significative le métier de REA et celui de salarié, leurs environnements de travail et la relation au vivant.

De plus en plus ouvert sur le territoire, les démarches collectives et l'innovation, l'agriculteur travaille avec une grande diversité de partenaires : agriculteurs, animateurs de réseaux, consommateurs finaux et/ ou intermédiaires, conseillers, fournisseurs, entreprises de travaux agricoles, banques et assurances, administrations, collectivités... L'entreprise agricole est également de plus en plus soumise à une diversité de risques et d'aléas climatiques, sanitaires, économiques et 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 à savoir s'entourer d'experts pour adapter en permanence son système et ses pratiques.

### 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 et vulnérabilité de l'entreprise aux aléas et à la conjoncture
- Sensibilité aux aides, autonomie financière et dépendance aux intrants
- Résilience du système au stress et/ ou perturbations d'origines biotiques, abiotiques et économiques
- Respect de la réglementation, des normes de qualité, des engagements contractuels
- Situation par rapport aux références techniques, économiques, sociales et environnementales disponibles

- Contribution à l'emploi
- Identité professionnelle et ancrage territorial de l'entreprise
- Transmissibilité de l'entreprise

#### **Savoir-faire de base**

- Réaliser un diagnostic de l'entreprise et de l'agroécosystème
- 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
- Concevoir, programmer et mettre en œuvre les changements techniques, économiques, financiers, sociaux...
- Utiliser des outils de suivi et d'évaluation, des indicateurs et tableaux 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 en agronomie, zootechnie, écologie
- Écologie des agroécosystèmes
- Complémentarité des approches stratégique, systémique et analytique
- Systèmes de culture et d'élevage et complémentarité des productions
- Systèmes de production, de commercialisation et de distribution
- Filières de production et marchés agricoles
- Signes de qualité (SICO, mentions valorisantes, certificats de conformité)
- Attentes des consommateurs et de la société
- Place de l'entreprise dans le circuit économique : fournisseurs de produits et services, clients, opérateurs, etc.
- Politiques agricoles et organisations professionnelles agricoles (OPA)
- Droit rural, réglementation et statuts de l'entreprise agricole
- Gestion d'entreprise et de projet
- Références technico-économiques, sociales et environnementales territorialisées

#### **Savoir-faire consolidés par l'expérience**

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

#### **Comportements professionnels**

- Sens des responsabilités et du bien commun
- Ouverture d'esprit
- Rigueur
- Anticipation et adaptabilité
- Initiative et autonomie
- Propension à la recherche des meilleures pratiques

### Situations professionnelles significatives

- Diagnostic de l'état des sols
- Conception d'un assolement et d'une rotation
- Valorisation des effluents d'élevage et des déchets végétaux

### Finalités

Améliorer la fertilité physique, chimique et biologique des sols.

### Responsabilité / autonomie

Le responsable d'entreprise dispose d'une forte autonomie et d'une grande capacité d'initiative pour valoriser les processus naturels et améliorer la vie des sols au travers de ses choix socio-techniques. Il raisonne le choix du mode de conduite des cultures et/ ou de l'élevage et met en oeuvre les pratiques et les itinéraires techniques les plus adaptées à ses objectifs.

La recherche de la triple performance et l'évolution rapide des connaissances techniques et scientifiques qui l'accompagne implique de la part du REA et de ses salariés d'acquérir la maîtrise d'une grande diversité de stratégies alternatives, de techniques et d'agroéquipements innovants. Le chef d'entreprise valorise sa propre expérience au regard de l'expérience de ses pairs et des expertises produites par les partenaires et les réseaux avec lesquels il choisit de travailler.

Cette autonomie s'exerce dans le cadre des réglementations auxquelles ses activités le soumettent et des engagements qu'il a choisis de contractualiser. Pour un salarié hautement qualifié, la délégation de responsabilité porte sur la conception des itinéraires techniques et sur le raisonnement des interventions qui 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 les échanges d'expérience dans le cadre de démarches collectives. L'amélioration des sols et de la biodiversité implique la réalisation d'observations, la conduite d'essais et un suivi régulier de l'état de l'agroécosystème. Elle implique également de travailler au bureau, à distance ou à l'extérieur avec différents collectifs de travail, de réaliser la veille scientifique et technique et se former. L'environnement de travail est aussi plus complexe avec notamment de fortes exigences techniques et scientifiques.

### Indicateurs de réussite

- Potentiel agronomique des sols et ou stock de carbone organique
- Diversité biologique et génétique des espèces et des variétés cultivées (par an et par ha)
- Rendement en biomasse totale et en protéines totales récoltées par hectare
- Part des intrants azotés issus de la fixation symbiotique et/ou de son recyclage par le cheptel
- Réduction du travail mécanique et de la compaction des sols
- Surfaces d'intérêt écologique (% de la SAU)
- Degré d'intégration des systèmes de culture et d'élevage
- Pertinence de l'assolement, de la rotation et des pratiques culturales au regard de la vie des sols
- Pertinence du découpage parcellaire au regard du risque d'érosion et de lixiviation
- Recyclage agronomique des effluents d'élevage et des déchets végétaux
- Résilience du système au stress ou perturbations d'origines 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 (vers de terre, carabes, auxiliaires et prédateurs)
- Interpréter un profil cultural pour apprécier la vie biologique des sols

- Évaluer le potentiel agronomique des sols et les potentialités de l'agroécosystème
- Concevoir un assolement et une rotation adaptée aux potentialités de l'agroécosystème
- Valoriser les effluents d'élevage et les déchets végétaux
- Réduire le travail mécanique du sol
- Limiter le compactage du sol
- Couvrir le sol (implanter une culture) dès la récolte
- Choisir et réussir l'implantation de couverts végétaux en fonction de la succession culturale
- Gérer les infrastructures agroécologiques (SIE) de manière extensive
- Raisonner les apports d'amendements et la fertilisation des cultures
- Préserver le sol de l'érosion et du lessivage
- Valoriser la diversité biologique et génétique naturelle, cultivée ou élevée
- Gérer les prédateurs des cultures et la flore spontanée en utilisant des techniques culturales et des méthodes biologiques, physiques ou chimiques
- Mettre en oeuvre des pratiques et techniques culturales à l'aide d'équipements agricoles adaptés

#### Savoirs de référence cités par les professionnels

- Raisonnement agronomique et économique global à l'échelle de l'exploitation
- Vie et travail du sol
- Techniques culturales simplifiées (TCS) sans labour (TCSL)
- Semis directs (SD), sous Couverts (SDC), sous Couverts Vivants (SDCV)
- Diversité biologique et génétique
- Méthodes simplifiées d'observation et de comptage de la faune auxiliaire
- Complémentarité des productions
- Gestion intégrée de la santé animale et végétale
- Techniques d'implantation des couverts végétaux

#### Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Observer et interpréter la vie des sols
- Ne pas intervenir et gérer le stress associé à la prise de risque
- Réussir l'implantation des couverts végétaux et/ ou de cultures associées
- Optimiser la complémentarité entre les différentes productions
- Valoriser la diversité biologique et génétique naturelle, cultivée ou élevée
- Recycler les nutriments (carbone, soufre, azote, phosphore)
- Adapter son système et ses pratiques à l'état et aux potentialités de l'agroécosystème
- Concevoir et/ ou transposer une pratique agricole ou un itinéraire technique innovant
- Mettre en relation ses observations, ses connaissances et les recommandations du conseil agricole
- Valoriser les échanges de pratiques et d'expériences entre pairs pour en tirer des enseignements
- Situer les résultats de l'entreprise au regard de références technico-économiques, sociales et environnementales territorialisées
- Savoir s'entourer de techniciens et d'experts
- Communiquer sur ses pratiques professionnelles et la vie des sols

#### Comportements professionnels

- Sens de l'observation
- Ouverture d'esprit
- Propension à rechercher les pratiques et techniques les plus adaptées
- Esprit novateur
- Propension à se former tout au long de la vie

### Situations professionnelles significatives

- Observation et appréciation de l'état de l'agroécosystème
- Gestion intégrée de la santé animale et végétale
- Conduite du système fourrager
- Amélioration du bien-être des animaux d'élevage

### Finalités

Atteindre les objectifs de production en prenant en compte l'évolution des politiques agricoles et de la réglementation.

### Responsabilité / autonomie

Le REA raisonne le choix du mode de conduite des productions et met en oeuvre les pratiques et les itinéraires techniques les plus adaptées à ses objectifs. À ce titre, il dispose d'une forte autonomie et d'une grande capacité d'initiative pour concevoir un agroécosystème productif qui renforcent son autonomie de décision et la résilience de son système. La recherche de la triple performance et l'évolution rapide des connaissances qui l'accompagne implique de concevoir des itinéraires techniques qui valorisent les processus naturels et renforce la complémentarité des productions animales et végétales à l'échelle de l'entreprise, de la filière et du territoire. Quand il est chef de culture ou d'élevage, le salarié est appelé à piloter tout ou partie du système et à participer à la conception des itinéraires techniques.

### Environnement de travail

La conduite des productions s'effectue seul, en équipe, avec des agriculteurs voisins ou avec des entreprises de travaux agricoles à l'extérieur et/ ou dans des bâtiments à atmosphère contrôlée. L'utilisation d'agroéquipements de plus en plus sophistiqués, du numérique et d'outils de diagnostic ou d'aide à la décision devient courante. Les processus de production mis en oeuvre s'appuient notamment sur l'observation, des enregistrements réguliers, des normes de qualité et des procédures de contrôle. La conduite des productions nécessite également une connaissance élargie de l'environnement professionnel : entreprises et coopératives d'amont et d'aval, organismes de contrôle et de certification, collectivités. La recherche de la triple performance implique des échanges de pratique entre pairs et un travail collaboratif en réseau pour acquérir de nouvelles références. La formation et la conduite d'essais sont des activités essentielles pour concevoir et/ ou transposer des systèmes et des itinéraires techniques innovants.

### Indicateurs de réussite

- Conformité des résultats aux objectifs de production OU revenu net par actif OU EBE par ha et par associées
- Ratios dépenses en intrants achetés par l'exploitation / CA hors aides
- Quantité d'heures travaillées par hectare OU rentabilité horaire du travail
- Charges opérationnelles et charges de mécanisation, frais vétérinaires et charges variables liées à la SFP
- Autonomie alimentaire et fourragère
- Diversité des productions (par an et ha)
- Rendement en biomasse totale et en protéines totales récoltées par hectare
- Bilan azoté de surface et balance globale azotée de l'exploitation
- Amélioration de la santé et du bien être animal
- Résilience du système au stress et/ ou perturbation d'origine biotique, abiotique et économique

### Savoir-faire de base

- Définir les objectifs de production, de rendement et de marge des ateliers de production
- Sélectionner des espèces, des variétés et des races adaptées à ses objectifs et à l'agroécosystème
- Construire un assolement, une rotation et un itinéraire technique adaptés à ses objectifs et à l'agroécosystème
- Établir un bilan et un plan de fertilisation
- Observer pour apprécier l'état des sols, la santé des cultures, le comportement et le bien-être animal, la présence d'auxiliaires, de bioagresseurs, de la flore spontanée, d'espèces bio-indicatrices
- Établir et mettre en oeuvre un plan de gestion intégré de la santé animale et végétale
- Interpréter un profil, une analyse (de sols, de récolte de céréales, de fourrages, etc.), une carte de rendement
- Gérer les bio-agresseurs et la flore spontanée par des méthodes biologiques, physiques ou chimiques
- Cultiver des couverts végétaux et raisonner leur composition en fonction de la succession culturale
- Réaliser un schéma de reproduction pour l'élevage
- Dresser un bilan fourrager et établir un système de gestion des prairies et du pâturage
- Planifier et mettre en oeuvre la reproduction des animaux
- Élaborer un plan d'alimentation des animaux et mettre en oeuvre le pâturage des animaux
- Composer, calculer et distribuer des rations saines et équilibrées et un abreuvement en quantité et en qualité
- Contenir et manipuler, alloter, déplacer et réaliser les interventions liées à la conduite de l'élevage
- Réaliser les opérations de prophylaxie et combiner au besoin différentes méthodes de soin
- Aménager le parcellaire pour favoriser le bio-contrôle
- Aménager les bâtiments pour améliorer les conditions d'ambiance et le bien-être animal
- S'assurer des bonnes conditions de chargement, de transport et d'abattage des animaux
- Gérer et valoriser les effluents d'élevage et les déchets végétaux
- Procéder aux enregistrements et réaliser les contrôles liés à la conduite des productions
- Mettre en oeuvre des systèmes et des techniques d'irrigation économe en eau
- Concevoir, conduire et évaluer un essai cultural et/ ou variétal

### Savoirs de référence cités par les professionnels

- Raisonnement et leviers agronomiques et/ ou zootechniques
- Complémentarité des approches systémiques, analytiques et empiriques
- Méthodes simplifiées d'observation et de comptage de la faune auxiliaire & plantes bio-indicatrices
- Références technico-économiques, sociales et environnementales territorialisées
- Relations homme-animal et relations « eau-sol-plante-climat »
- Gestion intégrée de la santé animale et végétale
- Techniques culturales simplifiées (TCS) sans labour (TCSL)
- Semis directs (SD), Semis Directs sous Couverts (SDC), Semis Directs sous Couverts Vivants (SDCV)
- Couverts végétaux, cultures associées et plantes de services
- Besoins alimentaires des animaux et planning fourrager
- Anatomie et physiologie des espèces et races animales d'élevage
- Caractéristiques des fourrages entrant dans la composition de la ration
- Machinisme agricole, installations, équipements et bâtiments d'élevage
- Réglementations et normes de qualité
- Notions d'élaboration du rendement et de la qualité
- Notions d'autoécologie et de phytosociologie, de phytothérapie, d'aromathérapie et d'homéopathie
- Notions de triple performance, d'agroécologie, de systèmes de culture et d'élevage innovants

### Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Observer pour apprécier l'état des sols, la santé des cultures, le comportement et le bien-être animal, la présence d'auxiliaires, de bioagresseurs, de la flore spontanée, d'espèces bio-indicatrices
- Évaluer les rendements en cours de campagne et ajuster l'assolement
- Raisonner une intervention (intervenir ou pas et à quel moment) et gérer le stress associé à la prise de risque
- Intervenir sur l'animal en conditions de sécurité et de moindre stress
- Concevoir et/ ou transposer un système de production, un itinéraire technique, une pratique innovante
- Analyser les résultats des productions dans la durée (sur l'ensemble de la rotation en productions végétales)
- Tirer les enseignements de son expérience, ré-évaluer et adapter ses stratégies de conduite des productions
- Communiquer sur ses pratiques professionnelles

### Comportements professionnels

- Avoir le sens de l'observation
- Aptitude à la prise de décision
- Aptitude au dialogue et à la coopération
- Aptitude à attendre et à ne pas intervenir
- Avoir le sens des responsabilités et être rigoureux
- Anticiper les risques, les opportunités, les évolutions et les changements
- Faire preuve d'ouverture d'esprit et de curiosité

### Situations professionnelles significatives

Mise en marché d'un produit ou d'un service

### Finalités

Valoriser les produits et les services mis en marché par l'entreprise en tenant compte de l'évolution prévisible des marchés et de l'émergence de nouveaux débouchés

### Responsabilité / autonomie

Le responsable d'entreprise dispose d'une forte autonomie et d'une grande capacité d'initiative pour choisir les produits & services mis en marché par l'entreprise et les circuits de commercialisation les plus adaptés à ses objectifs. Il adapte sa production et sa stratégie de commercialisation à des circuits de distribution existants ou à créer. La recherche de la triple performance et le développement de nouveaux débouchés et/ ou de nouveaux modes de mise en marchés impliquent que le responsable d'entreprise se réapproprie la fonction de commercialisation et accompagne la mise en marché des produits et services commercialisés. Sa stratégie commerciale peut limiter ou bien au contraire renforcer son autonomie de décision, la rentabilité de son activité et la résilience de son système. Cette autonomie s'exerce dans le cadre minimal des réglementations auxquelles ses activités le soumettent et des engagements commerciaux qu'il a librement choisi de contractualiser. Il est également responsable de la qualité des produits mis en marché en matière de santé publique, d'alimentation et d'environnement. Il peut choisir de déléguer ou d'assurer lui-même, collectivement ou individuellement, la vente et la promotion de ses produits, de l'image de l'entreprise, de la marque et/ ou celle de la filière. Selon le système de commercialisation, il adapte la nature et l'organisation du travail qui en découlent en tenant compte :

- Des attentes des consommateurs, de la relation avec la clientèle ;
- Des modes de vente ou de livraison ;
- De la nécessité ou non de main d'œuvre salariée ;
- De la concentration de l'offre locale et donc de la concurrence éventuelle ;
- De la disponibilité en termes de temps de travail et d'amplitude horaire.

Lorsqu'il est salarié, le titulaire de l'emploi peut se voir confier tout ou partie de la mise en marché des produits et services commercialisés, les décisions stratégiques sont alors partagées avec l'employeur.

### Environnement de travail

L'environnement de travail est de plus en plus ouvert sur le territoire et/ ou la mondialisation des échanges dans le cadre de démarches liées à l'origine ou la qualité. La diversité croissante des modèles économiques détermine le degré d'implication du responsable d'entreprise, de ses associés ou de ses salariés, les infrastructures et le temps de travail liés à la commercialisation. En fonction de la taille de l'entreprise et du type de circuit de distribution, la commercialisation peut constituer un poste de travail à part entière. L'activité implique de travailler dans des environnements de travail très différents (ex. e-commerce, vente directe, marchés à terme, etc.) avec une grande diversité d'acteurs : coopératives, grandes et moyennes surfaces, commerce de détails, particuliers et associations de consommateurs, sociétés de courtage, groupements de producteurs (GIE), négociants, acheteurs publics, industries agroalimentaires, réseaux sociaux, entreprises de marketing et sociétés de transport, etc. L'environnement de travail est aussi plus complexe avec notamment de fortes exigences réglementaires, techniques et relationnelles. Elle implique de communiquer sur son entreprise et des échanges de pratique entre pairs.

### Indicateurs de réussite

- Valeur ajoutée (VA) créée par l'entreprise
- Conformité des produits aux normes, réglementations et cahiers des charges
- Amélioration de la satisfaction des acheteurs
- Respect des engagements et contrats commerciaux
- Coûts de production et prix de revient
- Diversification de la gamme de produits et de services

- Niveau d'intégration commerciale et risques commerciaux
- Amélioration des contrôles internes, de la qualité, de la traçabilité
- Nombre de circuits de distribution et d'intermédiaires
- Relations producteurs-consommateurs OU part du CA réalisé en filière courte ou vente directe
- Résilience du mode de commercialisation à l'évolution des marchés, des prix et/ ou de la concurrence

#### Savoir-faire de base

- Se fixer des objectifs de commercialisation et concevoir un plan d'action
- Gérer son temps de travail et dégager le temps nécessaire pour la commercialisation
- Évaluer le chiffre d'affaires et les résultats que l'on doit dégager sur l'année
- Fixer des prix (connaître son prix de revient et sa marge)
- Négocier avec les acheteurs
- Identifier la concurrence, cibler la clientèle et la démarcher
- Développer un argumentaire de vente
- Établir un prévisionnel de production
- Aménager un point de vente et/ ou un lieu de stockage
- Planifier (achat des fournitures, actions commerciales, livraisons, abattage en élevage, etc.)
- Gérer les stocks et préparer des commandes et/ ou les livraisons
- Livrer les produits et optimiser les déplacements
- Réaliser le suivi administratif (facturation, règlements, remise de chèques, cahier de caisse, etc.)
- Gérer le fichier clients, les relances, les prises de commande, les livraisons
- Créer et/ ou actualiser des outils de communication (signalétique, site Internet, stand, portes ouvertes, etc.)
- Animer une vente (sur un marché, un salon, etc.)
- Adapter le produit ou la gamme de produits à la demande et/ ou tester de nouveaux produits
- Évaluer des résultats, la satisfaction de la clientèle et réajuster sa stratégie commerciale
- Prospecter de nouveaux débouchés (marchés, partenaires, modes de commercialisation)

#### Savoirs de référence cités par les professionnels

- Filières, modes de mise en marché et circuits de distribution
- Normes et réglementations (commerciale, sanitaire, etc.)
- Négociation commerciale, contrats de vente et modalités de règlement
- Relationnels
- Techniques de communication et technologies de l'Information et de la Communication (TIC)
- Signes d'identification de la qualité et de l'origine (SICO) et mentions valorisantes, CCP, marques collectives
- Interprofessions et organisations économiques de producteurs
- Attentes sociétales en matière de santé publique, d'alimentation, d'environnement et d'agriculture de proximité
- Benchmarking (parangonnage)
- Notions de qualité et de démarches qualité
- Notions de mercatique, de merchandising et de marketing

#### Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Négocier un prix de vente, un accord commercial
- Attendre et/ ou prendre une décision de vente
- Analyser son marché et faire évoluer ses prix et/ ou sa gamme de produits
- Réaliser une étude de marché
- Tirer les enseignements de son expérience et valoriser les échanges de pratiques entre pairs

### Comportements professionnels

- Aptitude à la coopération
- Faire preuve d'adaptabilité et de réactivité
- Être ouvert, aimable et accueillant
- Être à l'écoute et attentif aux attentes implicites et explicites des clients
- Aptitude à se former tout au long de la vie et à rechercher les pratiques les plus adaptées à ses objectifs

### 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 professionnels, solidaires ou contractuels et s'impliquer dans des projets, des réseaux et des démarches collectives d'entreprises, de filière ou de territoire. Responsable de la négociation des contrats commerciaux, des projets d'investissement et de développement, il exerce pleinement la responsabilité sociétale des activités de son entreprise au travers de ses choix socio-techniques. Cette autonomie s'exerce dans le cadre minimal des réglementations auxquelles ses activités le soumettent et 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'acteur : agriculteurs, techniciens, chercheurs, élus, fonctionnaires, entrepreneurs, consommateurs, 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, de recherche ou de territoire
- Implication dans des réseaux professionnels, associatifs, territoriaux ou sociaux
- Engagement 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, marques commerciales
- Nombre et diversité des parties prenantes associées au projet
- Valeur ajoutée (VA) créée par l'entreprise

### Savoir-faire de base

- Travailler en collaboration au sein d'une équipe, d'un groupement, 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, une 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

- Relationnels
- 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

- Éthique Responsabilité sociétale des entreprises (RSE)
- 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
- Savoir résister à la pression et au stress
- Se former tout au long de la vie

### 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

Le REA 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 entre salariés et employeurs que dans la relation entre associés. Le REA est également souvent responsable de l'encadrement d'un stagiaire ou d'un apprenti en formation sur son 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. Le REA peut faire appel à de la main d'œuvre salariée, à des prestataires de service, à des solutions collectives telles que les services de remplacement, les groupements d'employeurs, l'entraide, la 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).

### Indicateurs de réussite

- Adéquation ressource en travail / besoin dans les chantiers
- Respect 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

### Savoir-faire de base

- Répondre aux besoins de main d'œuvre de l'entreprise en mobilisant les organisations et structures de l'emploi sur son territoire
- Recruter un salarié
- Faciliter l'intégration des nouveaux salariés sur leur poste de travail
- 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

- Formaliser une commande dans une situation de sous-traitance
- Donner des consignes explicites
- Accompagner le développement des compétences et des emplois dans l'entreprise
- Évaluer 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
- Réguler la communication au sein du collectif de travail
- Évaluer les besoins en main d'œuvre (quantitatifs et qualitatifs) et les ressources disponibles
- Mesurer les temps de travail
- Aménager des locaux réservés à l'usage des salariés...

#### **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
- Législation sociale et organismes : Pôle emploi, MSA...
- Éléments d'organisation du travail et de gestion des ressources humaines
- Règles de communication efficace
- 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**

- Établir un cahier des charges pour une prestation
- S'impliquer dans les organisations du travail, ou les mettre en place
- Contribuer à l'élaboration d'un plan de formation

#### **Comportements professionnels**

- Être à l'écoute
- Respecter les règles déontologiques des relations dans le travail
- Intéresser le collectif de travail à la conduite du système d'exploitation

### Situations professionnelles significatives

- Gestion de trésorerie
- Analyse des coûts de production, des marges brutes et nettes
- Analyse des performances technico-économiques, financières, environnementales et sociales de l'entreprise
- Gestion des démarches qualité

### Finalités

Améliorer les performances économiques, sociales et environnementales de l'entreprise tout en maintenant ou en augmentant le niveau de revenu.

### 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 pour assurer le développement et l'insertion de l'entreprise dans le tissu économique local et le territoire. 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 des cultures et/ou d'un élevage ou d'un atelier. Il bénéficie d'une autonomie d'action et de décision dans le cadre défini par son employeur.

### 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 de données et d'informations sur le fonctionnement de l'entreprise ou celle des productions dont il est responsable. 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.

### Indicateurs de réussite

- Fiabilité des données communiquées
- Rigueur dans le classement et l'archivage
- Solvabilité et rentabilité de l'entreprise en conformité avec la réglementation
- Respect des engagements, des cahiers des charges (démarches qualité et obligations réglementaires)
- Amélioration des performances économiques, sociales et environnementales de l'entreprise

### Savoir-faire de base

- Rechercher, traiter et classer les informations et justificatifs nécessaires au(x) contrôle(s)
- Utiliser des logiciels professionnels : comptables, de suivi technique et de bureautique
- Utiliser des indicateurs et tableaux de bord pour le suivi de l'activité de l'entreprise
- Calculer et analyser les marges brute et nette par production
- Rédiger des courriers, des documents d'information et renseigner des formulaires
- Constituer un dossier administratif
- Produire des données techniques, économiques et financières fiables
- Analyser et interpréter les résultats comptables, technico-économiques et financiers
- Établir ou faire établir les documents comptables de fin d'exercice

- 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,
- Assurer la traçabilité de ses productions et celle de ses approvisionnements
- Programmer les approvisionnements et suivre les stocks
- Facturer les produits et prestations
- Négocier les prix et les contrats fournisseurs
- Gérer les contrats de travail et établir les fiches de paie

#### **Savoirs de référence cités par les professionnels**

- Outils d'aide à la décision
- Logiciels et applications professionnels
- Indicateurs de performances et de durabilité
- Différents types d'aides et de subventions à l'agriculture
- Réglementations juridiques et fiscales, législation du travail
- Règles et obligations administratives, comptables et financières
- Outils et techniques d'analyse des performances environnementales
- Budget de trésorerie
- Outils de gestion prévisionnelle

#### **Savoir-faire consolidés par l'expérience**

- Concevoir des documents adaptés à sa méthode de travail et à son entreprise
- Être 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**

- Être à l'écoute des acteurs internes et externes de l'entreprise
- Être 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