



Recueil de fiches de compétences  
du référentiel de diplôme du  
**Baccalauréat professionnel**  
**“Conduite de productions horticoles”**  
(arbres, arbustes, fruits, fleurs, légumes)



*Ce document est destiné aux équipes pédagogiques qui mettent en œuvre un baccalauréat professionnel "Conduite de productions horticoles".  
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, consulter dans sa globalité.*

Crédit photographique : <http://photo.agriculture.gouv.fr>  
Xavier Remongin/agriculture.gouv.fr  
Cheick Saidou/agriculture.gouv.fr  
Pascal Xiduna/agriculture.gouv.fr



Référentiel de diplôme  
**Baccalauréat professionnel**  
**“Conduite de productions horticoles”**  
(arbres, arbustes, fruits, fleurs, légumes)

## Sommaire

|   |    |
|---|----|
| Présentation du baccalauréat professionnel<br>spécialité "conduite de productions horticoles..... | 5  |
| Les fiches compétences .....  | 6  |
| Annexe .....  | 24 |



# Présentation du Baccalauréat professionnel spécialité "Conduite de productions horticoles"



Le Baccalauréat professionnel spécialité «Conduite de productions horticoles» 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 :

<https://chlorofil.fr/diplomes/secondaire>

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 Fiches compétences



*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.

<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.

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.

### Champs de compétences et situations professionnelles significatives du Baccalauréat professionnel « Conduite de productions horticoles »

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  |
|--|--|--|
| <b>Organisation du travail</b>                         | Organisation d'un chantier<br>Suivi et régulation d'un chantier  | Organiser et rationaliser le travail d'une équipe dans le cadre d'un chantier  |
| <b>Animation d'une équipe</b>                          | Constitution et régulation de groupes de travail<br>Accueil et formation des nouveaux arrivants (saisonniers, stagiaires, apprentis)   | Au sein d'une équipe de travail, mettre en place et entretenir une animation de groupe propice à un travail serein, efficace et coordonné, dans le respect de la réglementation du travail et des valeurs de l'entreprise pour atteindre des objectifs de production préétablis. |
| <b>Conduite de processus de productions horticoles</b> | Paramétrage et réglage des automates et autres équipements<br>Gestion des bio-agresseurs<br>Surveillance des conditions de développement des productions<br>Mise en place des cultures<br>Évaluation du processus à partir des données recueillies | Atteindre les objectifs technico-économiques de production en respectant le cahier des charges, en limitant les effets sur l'environnement.  |

### Situations professionnelles significatives

- Organisation d'un chantier
- Suivi et régulation d'un chantier

### Organisation du travail

#### Finalités

Organiser et rationaliser le travail d'une équipe dans le cadre d'un chantier horticole.

#### Responsabilité / autonomie

Il est responsable du mode d'organisation de l'équipe de travail. Le ou la titulaire de l'emploi doit être autonome et faire appel à un supérieur qu'en cas de situations précises ou problèmes particuliers.

#### Environnement de travail

Le ou la titulaire de l'emploi organise le travail au regard des informations recueillies, des cahiers des charges et autres éléments d'observation. Il propose et met en œuvre un programme de travail conforme aux attendus du chantier à réaliser.

Suivant les périodes de l'année et les productions, la répétitivité et la pénibilité des tâches ont une incidence sur l'organisation du travail et la constitution des équipes à encadrer.

L'organisation du travail d'une petite équipe et d'un chantier de travail doit répondre aux besoins et/ou atteindre les objectifs fixés.

#### Indicateurs de réussite

- Adéquation de l'équipe de travail aux besoins du chantier
- Conformité de la réalisation du chantier aux attendus
- Adaptation aux aléas et situations problème
- Respect des consignes et des procédures liées à la sécurité au travail
- Respect des réglementations liées au travail
- ...

#### Savoir-faire de base

- Identifier les interventions à conduire pour la réalisation d'un chantier
- Mesurer les temps de travaux
- Evaluer les besoins en main d'œuvre
- Planifier le déroulement du chantier en fonction des contraintes et disponibilités (personnels, matériels, approvisionnements, risques, lieux ...)
- Prévoir les consommables, matériels et équipements nécessaires
- Préparer et vérifier l'état sécuritaire des éléments nécessaire à la réalisation d'un chantier
- Gérer la logistique d'un chantier
- Statistiques et analyse des coûts de revient d'un chantier
- Mesurer les écarts techniques et économiques entre le prévisionnel et le réalisé
- Renseigner un carnet de bord de conduite des activités d'un chantier
- ...

#### Savoirs de référence cités par les professionnels

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

### Savoir-faire consolidés par l'expérience

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

### Comportements professionnels

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

### Situations professionnelles significatives

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

Animation d'une  
équipe

### Finalités

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

### Responsabilité / autonomie

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

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

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

### Environnement de travail

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

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

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

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

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

### Indicateurs de réussite

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

### Savoir-faire de base

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

### Savoirs de référence cités par les professionnels

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

### Savoir-faire consolidés par l'expérience

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

### Comportements professionnels

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

### Situations professionnelles significatives

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

### Finalités

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

### Responsabilité / autonomie

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

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

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

### Environnement de travail

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

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

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

### Indicateurs de réussite

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

### Savoir-faire de base

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

### Savoirs de référence cités par les professionnels

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

### Savoir-faire consolidés par l'expérience

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

### Comportements professionnels

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

# Annexe

## Fiche de descripteurs de compétences d'un diplôme



### Définition des rubriques

Les définitions suivantes sont celles des rubriques d'une fiche de descripteurs de compétences.  
Une fiche de compétences permet de décrire les ressources mobilisées par un professionnel<sup>1</sup> expérimenté quand il maîtrise les situations professionnelles correspondant à un domaine d'activité ou à un ensemble d'activités ayant la même finalité, dont on considère qu'elles relèvent d'un champ de compétences particulier. Elle donne également un certain nombre d'informations sur les situations professionnelles et leurs conditions de réalisation.

<sup>1</sup> Le terme « professionnel » est employé dans ce contexte pour désigner la personne qui exerce les activités visées par le titre.

### Fiche relative à [un champ de compétences donné]

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

#### Situations professionnelles significatives :

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

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

Exemples :

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

#### Finalités :

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

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

#### Responsabilité / autonomie :

Description synthétique du niveau de responsabilité du professionnel (nature de la responsabilité, personne à qui il rend compte de son activité, risques encourus...).

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

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

#### Environnement de travail :

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

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

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

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

### Indicateurs de réussite :

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

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

Exemples :

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

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

### Savoir-faire de base

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

Exemples :

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

### Savoirs de référence cités par les professionnels

La liste des savoirs qui figure dans cette rubrique est constituée à partir des données recueillies au cours des entretiens. Il s'agit des savoirs qui ont été cités par les titulaires des emplois et par leurs supérieurs hiérarchiques.

Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive de tous les savoirs mobilisés dans l'activité professionnelle ni du résultat d'un travail de didactique.

### Savoir-faire consolidés par l'expérience

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

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

Exemples :

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

### Comportements professionnels

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

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

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

Exemples :

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

**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

Février 2019