



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
DU DEVELOPPEMENT
RÉGIONAL ET DE LA FORÊT



Document complémentaire au référentiel du Baccalauréat professionnel spécialité Productions horticoles

Sommaire

Ce document complémentaire est destiné aux équipes pédagogiques qui mettent en œuvre un Bac pro Productions horticoles.

1°. Présentation du Bac pro	p 3
2 . SPS - Fiches compétences	p 4

Arrêté du 5 Juillet 2011 portant création et fixant les conditions de délivrance du baccalauréat professionnel spécialité Productions horticoles

Ce document, qui réunit les fiches compétences relatives aux emplois de niveau 4 des entreprises du secteur horticole visés par le diplôme, est complémentaire au référentiel du diplôme de Bac pro. Avec lui, il forme un ensemble cohérent, destiné à servir d'outil de référence aux enseignants, qui est à consulter dans sa globalité.

1°. Présentation du Bac pro Productions horticoles

Le Bac pro spécialité Productions horticoles du ministère chargé de l'agriculture relève du champ professionnel « productions végétales – agroéquipement ».

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 document complémentaire, qui réunit les fiches compétences, est associé au référentiel de diplôme, au même titre que le document d'accompagnement qui apporte les précisions nécessaires à la mise en œuvre de la formation et de l'évaluation.

Tous les documents relatifs au Bac pro Productions horticoles ainsi que les textes réglementaires associés 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 ».

2°. Les fiches compétences

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

L’analyse du travail conduite auprès de professionnels (salariés titulaires des emplois visés par le diplôme et employeurs) permet de repérer des SPS, c’est-à-dire des situations reconnues comme particulièrement révélatrices de la compétence. Elle permet en outre d’identifier les ressources sur lesquelles s’appuient les professionnels pour exercer avec compétence leurs activités.

Les informations ainsi recueillies sont classées et regroupées en ensembles homogènes 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, 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 compétences 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.

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

Champs de compétences et situations professionnelles significatives du Bac pro 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 Bac pro Productions horticoles. Il présente les situations professionnelles significatives de la compétence, c'est-à-dire les situations qui mobilisent les compétences clés du chef de culture ou de l'exploitant horticole, qu'il soit salarié ou à son compte.

Champ de compétences	SPS	Finalités
Organisation du travail, encadrement et animation d'équipe	<ul style="list-style-type: none">- Planification du travail, répartition des tâches- Coordination du travail de l'équipe- Vérification du respect de la réglementation- Gestion du travail et des compétences	Rationaliser et organiser le travail de l'équipe dans le cadre d'un chantier ou d'une entreprise horticole
Conduite de processus de productions horticoles	<ul style="list-style-type: none">- Observation et suivi des productions- Travaux de conduite des productions et organisation des chantiers- Multiplication des plantes- Implantation des productions- Protection des cultures- Récolte et conditionnement des produits- Stockage et conservation des produits	Atteindre les objectifs de production en respectant le cahier des charges ou les consignes et en limitant les effets sur l'environnement
Utilisation et maintenance des matériels, équipements, bâtiments et abris	<ul style="list-style-type: none">- Maintenance des matériels et des installations- Choix des équipements en fonction du travail à réaliser- Conduite du matériel	Optimiser l'utilisation du parc de matériels et équipements, le maintenir en état de fonctionnement
Gestion technique et économique	<ul style="list-style-type: none">- Enregistrement et interprétation des données techniques et économiques liées au suivi des productions et à la traçabilité des produits	Obtenir les éléments nécessaires au pilotage de l'entreprise

Chaque champ de compétences fait l'objet d'une fiche descriptive, détaillée dans les pages suivantes.

1. Organisation du travail, encadrement et animation d'équipe

- | | |
|---|--|
| Situations professionnelles significatives | <ul style="list-style-type: none">– Planification du travail– Organisation d'un chantier ou d'une période de travail– Enregistrements de temps de travaux– Commande d'une prestation externe– Encadrement de salariés, d'apprentis, de stagiaires, de pairs– Gestion des emplois et des compétences |
|---|--|

Finalité : Rationaliser et organiser le travail de l'équipe dans le cadre d'un chantier ou d'une entreprise horticole.

Responsabilité/autonomie :

L'exploitant horticole ou le chef de culture 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, ainsi que du type de relations qu'il met en place.

Il peut également encadrer un stagiaire 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 horticole.

Les ressources en main d'œuvre peuvent être un facteur limitant et leur gestion constitue un élément déterminant du fonctionnement de l'exploitation.

L'exploitant horticole ou le chef de culture peut faire appel à de la main d'œuvre salariée, des prestataires de service, des services de remplacement, des groupements d'employeurs, de la mise en commun d'ateliers ou de matériels... Il peut être amené à recruter des personnes de plus en plus éloignées du milieu agricole en particulier dans le cas des travaux saisonniers. Il peut dans ce cas organiser le déplacement, l'hébergement de salariés. 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).

Indicateurs de réussite :

Adéquation ressource en travail / besoin dans les chantiers

Respect des réglementations liées aux travailleurs

Conformité des équipements de l'exploitation

Réalisation des tâches/prévisions

Évolution professionnelle des salariés

Respect des consignes et des procédures liées à la sécurité au travail

Savoir-faire	Savoirs identifiés par les professionnels
<p>Planifier les activités et les travaux en fonction de l’organisation de l’entreprise et des acteurs extérieurs concernés : client, fournisseur, prestataire, groupement, CUMA…</p> <p>Cordonner les chantiers : préparation, mise en œuvre, suivi</p> <p>Évaluer les besoins en main d’œuvre en nature et en quantité et les ressources disponibles</p> <p>Définir et formaliser ses besoins dans une situation de sous-traitance (ETA…)</p> <p>Mesurer les temps de travaux</p> <p>Donner des consignes de travail</p> <p>Animer une équipe</p> <p>Réguler la communication au sein du collectif de travail</p> <p>Mobiliser les structures de l’emploi et les organisations collectives de travail sur le territoire pour répondre au besoin de main d’œuvre de l’exploitation horticole</p> <p>Recruter un salarié et faciliter son intégration</p> <p>Établir les documents administratifs liés à la présence de salariés (déclaration d’embauche, fiches de paie…)</p> <p>Aménager des locaux réservés à l’usage des salariés</p> <p>Prendre les mesures de prévention liées aux risques professionnels</p> <p>Respecter les mesures et règles d’hygiène et de sécurité</p> <p>Organiser sa formation continue et celle de ses salariés</p>	<p>Formes juridiques et fiscales d’organisation individuelle et collective du travail</p> <p>Eléments d’organisation du travail et de gestion des ressources humaines</p> <p>Méthodes de mesure des temps de travaux</p> <p>Règles de communication</p> <p>Animation d’un collectif de travail, gestion des conflits</p> <p>Législation du travail : code du travail, conventions collectives relatives au secteur, contrats de travail</p> <p>Législation sociale et organismes : MSA…</p> <p>Procédures d’accueil et de suivi des salariés dans l’entreprise</p> <p>Risques d’accidents du travail et maladies professionnelles</p> <p>Notion de risque, mesures préventives, ergonomie au travail</p> <p>Outils de gestion de la sécurité : document d’évaluation des risques professionnels, plan de prévention</p> <p>Dispositifs de formation professionnelle continue</p>
Savoir-faire consolidés par l’expérience	Comportements professionnels
<p>Établir un cahier des charges pour une prestation</p> <p>S’impliquer dans les organisations collectives du travail ou les mettre en place</p> <p>Contribuer à l’élaboration d’un plan de formation</p>	<p>Veiller en permanence au respect de la législation du travail</p> <p>Respecter les règles déontologiques des relations dans le travail</p> <p>Intéresser le collectif de travail à la conduite du système d’exploitation horticole</p> <p>Valoriser ses salariés et ses associés</p>

2. Conduite de processus de productions horticoles

- | | |
|---|--|
| Situations professionnelles significatives | <ul style="list-style-type: none">– Multiplication des plantes– Implantation des productions– Observation et suivi des productions– Protection des cultures– Travaux de conduite des productions– Récolte et conditionnement des produits– Stockage et conservation des produits |
|---|--|

Finalité : Atteindre les objectifs de production en respectant le cahier des charges ou les consignes et en limitant les effets sur l'environnement

Responsabilité/autonomie :

L'exploitant horticole ou le chef de culture conduit en totale responsabilité l'atelier de production. Il peut participer au choix des productions et de leurs modes de conduite en prenant en compte le système global d'exploitation qui peut intégrer d'autres ateliers : mise en place d'activités de service, transformation...

Il applique les réglementations en vigueur : respect de l'environnement, traçabilité (notamment pour les produits phytosanitaires)...

Tout ou partie des travaux à réaliser peut être confié à un ou des salariés. L'exploitant horticole ou le chef de culture supervise alors les travaux réalisés. Il peut être amené à respecter divers cahiers des charges, soit dans le cadre de réglementations liées aux signes officiels de qualité et d'origine ou à des démarches volontaires (agriculture biologique...), soit dans le cadre de partenariats avec des entreprises de transformation (coopérative, négociation...).

Il peut, pour conduire son atelier, s'appuyer sur les compétences d'intervenants d'organismes professionnels agricoles ou d'autres acteurs du secteur : chambre d'agriculture, groupement...

Environnement de travail :

Les travaux horticoles suivent le cycle végétal de la plante. Ils sont soumis à un rythme saisonnier et à des contraintes climatiques. 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...).

L'exploitant horticole ou le chef de culture et les salariés qu'il encadre sont amenés à manipuler des charges lourdes, à souvent déplacer les végétaux, à utiliser des matériels (semoirs, rempoteuse...) ou encore intervenir sur les structures (serres, tunnels...) et équipements (chauffage, irrigation...). Les risques d'accident liés à la conduite d'engins ou à l'utilisation de produits dangereux restent importants.

L'exploitant horticole ou le chef de culture peut aussi effectuer des travaux extrêmement minutieux (repiquages...) nécessitant une forte attention. Il conduit des engins (tracteurs, chariot élévateurs) et gère des systèmes automatisés (contrôle des conditions ambiantes, de l'alimentation hydroponique...).

Le recours à des matériels de plus en plus adaptés permet d'assurer une plus grande ergonomie au travail et un meilleur confort.

Indicateurs de réussite :

Indicateurs technico-économiques : productivité, valorisation des produits, coût de production.....

Indicateurs techniques : quantité produite ou récoltée, indicateurs de qualité, homogénéité des productions, nombre de plantes commercialisées par rapport au nombre de plantes mises en production et au nombre de plantes commandées par les clients, conformité des produits en rapport avec les attentes des clients)...

Indicateurs de durabilité : impact sur l'environnement...

Adéquation travail / main d'œuvre disponible

Respect des réglementations et des cahiers des charges éventuels

Savoir-faire	Savoirs identifiés par les professionnels
<p>Reconnaître les espèces et les variétés</p> <p>Implanter une production et les installations afférentes (tunnels, irrigation, filets...)</p> <p>Établir les calendriers cultureaux et les itinéraires techniques</p> <p>Raisonner les approvisionnements</p> <p>Raisonner la conduite de l'atelier : plan de fertilisation, plan de protection des cultures, contrôle des adventices</p> <p>Réaliser la multiplication des végétaux (semis, bouturages, repiquages, rempotages)</p> <p>Observer, détecter des maladies, les ravageurs, les accidents de végétation, les anomalies</p> <p>Mettre en oeuvre des actions correctives</p> <p>Assurer l'alimentation hydrominérale</p> <p>Réguler les facteurs climatiques sous abri</p> <p>Utiliser les outils numériques et robotiques</p> <p>Réaliser les travaux liés au cycle de production : distançage, arrachage,</p> <p>Réaliser les opérations culturales et les interventions sur le végétal (taille, pollinisation, éclaircissement, travaux en vert....)</p> <p>Réaliser la récolte et le conditionnement des produits</p> <p>Assurer le stockage et la conservation des produits</p> <p>Appliquer les règles de sécurité et de prévention des risques professionnels et environnementaux</p> <p>Raisonner le stockage et l'élimination des déchets et matières dangereuses</p> <p>Enregistrer les données techniques et technico-économiques liées à la conduite de la production</p>	<p>Principes agronomiques : relations plante / sol / climat</p> <p>Biologie et physiologie des plantes horticoles</p> <p>Ennemis des cultures et moyens de lutte alternatifs</p> <p>Élaboration du rendement et de la qualité : facteurs et conditions</p> <p>Itinéraires techniques et modes de conduite en pleine terre et hors-sol</p> <p>Techniques culturales : travail du sol, fertilisation, protection des cultures, cultures associées</p> <p>Technique de taille des arbres et arbustes</p> <p>Impact des pratiques culturales sur l'environnement et la qualité des produits : produits phytosanitaires, recyclage des eaux d'irrigation...</p> <p>Technologie et fonction des différents matériels et équipements</p> <p>Technologie des différentes structures (serres, tunnels...) et utilisation de systèmes automatisés</p> <p>Réglementations s'appliquant à l'activité</p> <p>Calcul et interprétation des principaux indicateurs technico-économiques</p> <p>Indicateurs de durabilité de l'activité</p> <p>Prévention des risques professionnels</p> <p>Besoins et bilans énergétiques : consommations d'énergie sous abri</p> <p>Partenaires de l'exploitation en lien avec l'activité : organisations professionnelles agricoles, fournisseurs, administration...</p>
Savoir-faire consolidés par l'expérience	Comportements professionnels

<p>Veiller à l'intégrité et à la qualité des produits jusqu'à la vente</p> <p>Adopter en permanence les gestes et postures professionnels adaptés aux efforts à fournir</p> <p>Veiller à la sécurité et à la réduction des nuisances à l'intérieur des bâtiments et à l'extérieur</p> <p>Mettre à profit les temps de travaux pour réaliser des observations</p> <p>Avoir le souci permanent de l'actualisation de ses connaissances</p> <p>S'intégrer dans le collectif de travail</p> <p>Anticiper les évolutions de son système de cultures</p>	<p>Infléchir ou réajuster la conduite des cultures en fonction des observations et/ou des résultats techniques et/ou de l'évolution des prix des productions à la vente.</p> <p>S'informer sur les nouvelles tendances d'achat des clients</p> <p>Rechercher la cohérence entre qualité et volumes produits et la demande des acheteurs</p> <p>Appréhender l'incidence d'un choix technique sur la qualité du produit final</p> <p>Anticiper les évolutions de son système de cultures</p> <p>Concilier la recherche de résultats techniques avec l'amélioration des critères de durabilité</p>
--	---

<h3 style="text-align: center;">3. Utilisation et maintenance des matériels, des équipements, des bâtiments et abris</h3>	
Situations professionnelles significatives	<ul style="list-style-type: none"> – Maintenance des matériels et des installations – Choix des équipements en fonction du travail à réaliser – Conduite du matériel
<p>Finalité : Optimiser l'utilisation du parc de matériels et équipements, le maintenir en état de fonctionnement</p>	
<p>Responsabilité/autonomie : L'exploitant horticole ou le chef de culture reçoit des consignes sur les travaux à réaliser et/ou sur les objectifs de production. Son expérience et l'organisation du travail sur l'exploitation peuvent lui conférer une grande autonomie dans la conduite des activités, mais toujours sous la responsabilité de l'employeur.</p>	
<p>Environnement de travail : Les risques d'accidents liés à la manipulation, la préparation et l'application des produits de protection des végétaux sont nombreux. Leur utilisation exige le respect de la réglementation. Les risques d'accidents liés à l'utilisation des matériels et des engins sont également importants. L'utilisation des protections individuelles et le respect des normes de sécurité est primordial dans l'exercice de cette activité.</p>	
<p>Indicateurs de réussite : Adaptation des outils et matériels utilisés aux contraintes du chantier Adaptation du régime du moteur du tracteur et vitesse d'avancement Utilisation des équipements de protection individuels (EPI) et des équipements de protection réglementaires pour les matériels. Cas des traitements phytosanitaires et des épandages : identification et quantité des produits, réglage du pulvérisateur et de l'épandeur. Cas des autres façons culturales : précision des réglages, contrôle du travail réalisé. Fréquence des pannes et des remplacements de pièces mécaniques. Remise en ordre des locaux et du matériel. Respect des bonnes pratiques, de la sécurité et des règles environnementales : voisinage, cours d'eau, dosages...</p>	
Savoir-faire	Savoirs identifiés par les professionnels
Régler les outils et les matériels Conduire ou utiliser les matériels en toute sécurité Utiliser les équipements et les installations (abris, irrigation, conservation...) Réaliser la maintenance de premier niveau du tracteur et/ou de l'automoteur, des matériels tractés Respecter les procédures d'entretien suivant le livret du constructeur Entretenir le matériel : graissage; contrôle des niveaux et des pressions, vidange, changement de consommable, peinture... Effectuer des meulages, des soudures	Types de matériels et rôles et fonctions de chacun Propriétés des matériaux et des abris Risques spécifiques liés à l'utilisation certains matériels Notions de mécanique, d'hydraulique Réglementation en matière de sécurité, de circulation (code de la route), d'environnement Lubrifiants et carburants (rôle, usage et élimination) Les procédures d'entretien
Savoir-faire consolidés par l'expérience	Comportements professionnels

<p>Diagnostiquer les pannes et les dysfonctionnements les plus courants et suspendre le travail et/ou réparer en autonomie</p> <p>Anticiper les pannes et repérer les dysfonctionnements (au bruit, à l'odeur...)</p> <p>Adapter la conduite en fonction des contraintes du milieu pour limiter les risques d'accident, de dégradation du matériel ou de dégâts sur le végétal</p> <p>Repérer une situation critique (risque sanitaire, état des sols...) et transmettre l'information</p> <p>Modifier le planning de ses activités si le travail prévu ne peut pas être réalisé dans de bonnes conditions (météo défavorable, maturité insuffisante, problèmes de personnels...)</p>	<p>Appliquer constamment les principes de prudence et de respect du matériel et des équipements pendant son travail</p> <p>Appliquer avec rigueur les contrôles visant à garantir sa sécurité et celle du matériel</p> <p>Faire preuve d'une vigilance permanente concernant les règles de sécurité et d'hygiène et de prévention des risques professionnels</p>
---	--

4. Gestion technique et économique	
Situations professionnelles significatives	– Enregistrement et interprétation des données techniques et économiques liées au suivi des productions et à la traçabilité des produits
Finalité : Obtenir les éléments nécessaires au pilotage de l'entreprise	
Responsabilité/autonomie : L'exploitant horticole ou le chef de culture prend des décisions concernant la conduite technique de l'exploitation. Il doit satisfaire à diverses obligations en matière de réglementations administrative, fiscale, juridique et sociale et fournir des justificatifs si nécessaire. Il engage sa responsabilité dans tous les documents qu'il transmet à son supérieur ou aux tiers en relation avec l'exploitation. Il confronte son analyse à celle son analyse de son supérieur hiérarchique. Dans tous les cas il justifie ses décisions.	
Environnement de travail : Le traitement et l'analyse des données et des informations technico-économiques constituent un outil d'aide à la décision. L'exploitant horticole ou le chef de culture s'assure en permanence de la fiabilité des informations produites et de la qualité des documents transmis.	
Indicateurs de réussite : Fiabilité et cohérence des données communiquées Rigueur dans le classement et l'archivage	
Savoir-faire	Savoirs identifiés par les professionnels
Rechercher et traiter l'information Utiliser des logiciels de suivi technique Programmer les approvisionnements Facturer les produits et prestations Rédiger des courriers et renseigner des formulaires Produire des données techniques technico-économiques fiables Analyser et interpréter les résultats technico-économiques Se doter d'indicateurs pertinents pour le suivi de l'activité de l'exploitation Se procurer et utiliser des analyses de groupes et éventuellement y participer	Traitement de l'information Techniques de recherche documentaire Organisation du classement et de l'archivage Techniques d'analyse technico-économique d'une exploitation agricole Communication écrite et orale
Savoir-faire consolidés par l'expérience	Comportements professionnels
Tirer les enseignements de son expérience pour mieux gérer le travail sur l'exploitation Concevoir des documents adaptés à sa méthode de travail Être autonome en matière de traitement des données de l'exploitation Vérifier la fiabilité des informations collectées et produites	Être à l'écoute des interlocuteurs de l'exploitation pour mieux répondre à leurs demandes Être rigoureux et méthodique Considérer le traitement de l'information comme un travail à part entière