

Référentiel de diplôme



Brevet professionnel



option "Responsable d'entreprise agricole"




Référentiel de diplôme
Brevet professionnel
option “Responsable d’entreprise
agricole”

Sommaire

Référentiel professionnel.....	1
Contexte de l’emploi visé.....	3
Fiche descriptive d’activités	11
Situations professionnelles significatives	15
Référentiel de certification	17
Liste des capacités attestées par le diplôme	19
Modalités d’évaluation	20
Siglier.....	21





Référentiel de diplôme
Brevet professionnel
option “Responsable d’entreprise
agricole”

Référentiel professionnel

Le référentiel professionnel commun au baccalauréat professionnel agricole "Conduite et Gestion de l'Entreprise Agricole" (CGEA) et au Brevet Professionnel "Responsable d'Entreprise Agricole" (BPREA) décrit les emplois de niveau IV exercés par les personnes ayant la responsabilité d'une entreprise agricole, ou salarié-es hautement qualifié-es.

Le référentiel professionnel est composé de trois parties : la première fournit les informations relatives au contexte de l'emploi visé. La deuxième partie est constituée de la fiche descriptive et prospective d'activités (FDA). La troisième partie présente les situations professionnelles significatives (SPS) organisées en champs de compétences.

1- Le contexte du secteur professionnel

La diversité des agricultures est un atout pour poursuivre le développement d'une agriculture durable et compétitive et ainsi répondre aux attentes d'une majorité d'agriculteur-ices et de citoyen-nes.

Depuis le début des années 80, cette diversité des exploitations, des modèles et des pratiques agricoles s'exprime en termes de stratégies et de trajectoires possibles, de diversité des modèles économiques, des parcours professionnels vers et depuis l'agriculture, des profils sociologiques des agriculteur-ices, des modes de vie, des collectifs de travail et des partenaires, des horizons spatiaux et temporels dans lesquels s'inscrivent les activités agricoles, des modes d'organisation entre les acteurs au sein des filières, des attitudes face au changement. Cette diversité s'accompagne également d'opportunités nouvelles pour réactualiser le contrat social entre les agriculteur-ices et la société en matière d'alimentation et de santé publique, de bien-être animal et de respect de l'environnement, d'emploi et de compétitivité, de ruralité et de relations ville-campagne, d'atténuation et d'adaptation au changement climatique.

De l'agroécosystème au système alimentaire mondial, la "triple performance" économique, sociale et environnementale et la transition agro-écologique constituent le nouveau modus operandi de la conduite et de l'accompagnement du changement dans les exploitations agricoles. Anticiper et s'adapter à un contexte en rapide évolution pour produire, transformer, commercialiser, contractualiser, se diversifier et innover, les exploitations agricoles sont devenues de véritables entreprises agricoles et rurales. Dans ce nouveau rapport au métier et au vivant, au territoire et à la société, les agriculteur-ices d'aujourd'hui sont de plus en plus polyvalentes et multicompétentes.

Fer de lance de l'agriculture européenne et du commerce extérieur français, l'agriculture, la sylviculture et la pêche représentent 1,6% du PIB national (2010). L'agriculture est un secteur économique moderne produisant des biens et des services très diversifiés dont l'essor a reposé sur l'augmentation de la productivité et sur une double spécialisation : celle des systèmes de production et des régions agricoles. Sur la base du recensement agricole (RGA) de 2010, la typologie des systèmes d'exploitation agricole

INOSYS¹ a mis en évidence une spécialisation marquée des systèmes agricoles, "dès lors que 63% des entreprises sont spécialisées dans un type de production" auxquels s'ajoutent 23% de cultivateurs-éleveurs, 11% de polyéleveurs et 3% de polyculteurs.

On dénombre actuellement 490 000 exploitations agricoles (2010) en France métropolitaine dont 347 000 exploitations professionnelles². Les surfaces consacrées à l'agriculture représentent plus de 51% du territoire. Ces surfaces ne cessent de décroître depuis 1950, et cela se traduit par une nette diminution du nombre des petites exploitations familiales au profit d'entreprises moyennes et grandes, majoritairement gérées sous forme sociétaire (GAEC, EARL, SARL ...).

La taille moyenne des entreprises est passée de 42 hectares en 2000 à 55 hectares en 2010. Plus de la moitié de la surface agricole française est exploitée par le quart des exploitants. En 2010, plus de 75% des exploitations agricoles sont situées en zone urbaine et périurbaine contre 44% en 2000 (INSEE, Agreste, 2010).

L'agriculture, la sylviculture, la pêche et les IAA emploient 1,43 million d'ETP, soit 5,6 % de l'emploi total national, contre 11,9% en 1980. Cette forte baisse est surtout due à l'agriculture dont la part dans l'emploi total est passée de 9,3% à 3,3%³ en trente ans. Sur le plan démographique, l'âge moyen de la population active agricole française augmente et la question du renouvellement des générations devient préoccupante. Sur le plan social, la profession s'est féminisée et le niveau de formation initiale s'est élevé. La part de la main-d'œuvre familiale se réduit au profit d'un recours croissant à des emplois salariés notamment au travers de structures de type groupement d'employeurs, et de délégation de travaux ou de services à un prestataire (ETA, CUMA, centre de gestion ...) dont l'importance varie suivant les productions. Ainsi, la part des entreprises ayant recours à une main-d'œuvre permanente non familiale a doublé en vingt ans.

Les entreprises agricoles sont de plus en plus confrontées à la volatilité des prix du fait de la réduction progressive des aides à la production et de la mondialisation des échanges. La baisse des marges brutes fait de la diversification et de l'organisation économique des producteurs une alternative à la spécialisation. En contrepoint du modèle de standardisation, le développement d'activités "innovantes" liées à la transformation, à la commercialisation et à la prestation de services permet de mieux répartir les risques financiers et de satisfaire les nouvelles demandes sociétales.

1.1- Contexte des filières de productions végétales

Dans le secteur de l'agriculture, la réorganisation des filières a conduit à une certaine concentration des acteurs et la progression des entreprises spécialisées en productions végétales est très nette, à l'exception des légumes⁴. La surface moyenne des entreprises a progressé et les céréales y représentent les surfaces les plus importantes. On observe une diminution du nombre des entreprises et une augmentation de la superficie moyenne cultivée.

La France est le premier pays producteur de céréales de l'Union Européenne

Avec une production de 68 millions de tonnes pour 15,4 milliards d'euros en 2012, la France est le 1er pays producteur de céréales de l'Union Européenne. 9,4 millions d'hectares de céréales sont cultivés en France, soit 15% du territoire métropolitain. Si une dizaine d'espèces de céréales est cultivée en France, la majeure partie de la production se concentre sur 4 espèces : le blé tendre, le maïs grain, l'orge et le blé dur. Depuis quelques années, la concurrence s'est fortement accrue entre pays européens, notamment avec l'Allemagne. On observe également une forte corrélation entre le prix des céréales et celui du pétrole en raison du développement de leur usage énergétique pour compenser la baisse de la disponibilité des énergies fossiles.

On note une stabilité du nombre de chef-fes d'exploitation (dont 42% ont moins de 50 ans) et co-exploitant-es, une diminution des actifs familiaux et des salariés permanents hors cadre familial, avec une demande plus conséquente auprès des entreprises de prestations de service. Le nombre de salariés permanents hors famille est resté stable dans les entreprises spécialisées en grandes cultures, alors qu'il a progressé dans l'ensemble des entreprises (maraîchage et arboriculture notamment). Compte tenu de l'augmentation de la SAU moyenne de ces entreprises, la productivité du travail a fortement augmenté. Comme dans l'ensemble de l'agriculture, la filière se féminise et 27% des chef-fes d'entreprises sont des femmes.

Le principal défi à relever en grandes cultures annuelles est d'ordre environnemental

Guyomard et al. et les groupes filières de l'INRA (2013) indiquent que "Dans un contexte économique favorable de prix élevés des produits, le principal défi à relever en grandes cultures annuelles est d'ordre environnemental, au double titre de la réduction des utilisations de ressources fossiles (énergie, eau et phosphore) et de l'amélioration de l'état de l'environnement dans les quatre dimensions (sol, eau, air et biodiversité), tout en maintenant la compétitivité des entreprises. Il s'agit en particulier de réduire les utilisations d'engrais minéraux de synthèse et de produits phytosanitaires, en maintenant la qualité sanitaire des productions, et de diminuer les consommations d'eau d'irrigation là où les entreprises y ont recours."⁵

La France est également un acteur majeur du secteur des fruits, légumes et pommes de terre

Dans un contexte de grande diversité des espèces cultivées et des conditions de production, à quelques exceptions notables, les volumes de production sont orientés à la baisse depuis plusieurs années. Cette baisse liée à la perte de compétitivité, à la stagnation de la consommation domestique et à la désaisonnalité de la consommation à l'origine d'importations croissantes. Ce secteur est un utilisateur important de produits phytosanitaires et de produits plastiques (dont une partie seulement est recyclée).

La part importante des productions sous cahiers des charges (signes officiels de qualité et chartes privées), le développement des circuits de commercialisation de proximité et de l'agriculture biologique, et les innovations techniques et organisationnelles disponibles, et pour certaines déjà mises en œuvre, sont autant de facteurs encourageants⁶.

1.2- Contexte des filières de productions animales

Le secteur des productions animales se caractérise par une diminution du nombre d'entreprises et une augmentation de la taille des élevages. Une des conséquences est le recours à de la main-d'œuvre salariée qualifiée. Tous secteurs d'élevage confondus, le nombre total de salarié-es a peu évolué durant la dernière décennie. En effet, l'augmentation du nombre de salarié-es dans les élevages bovin, ovin, caprin et porcin a compensé les diminutions observées dans les secteurs de l'aviculture et de la polyculture-élevage. La spécialisation des élevages va de pair avec une augmentation de la productivité, de la technicité et de la prise en compte des politiques publiques en matière de santé et de bien-être animal⁷.

La typologie des systèmes d'exploitation agricole (INOSYS) a permis de montrer que 58% des entreprises pratiquent au moins un élevage.

Les systèmes allaitants (bovins ou ovins) et laitiers spécialisés regroupent respectivement 60 000 et 22 600 entreprises. Le troupeau bovin laitier français a enregistré au cours de la dernière décennie une diminution du nombre de ses entreprises. Cela a pour conséquence une augmentation de la taille des élevages et une élévation de la production moyenne des troupeaux. On note par ailleurs une croissance importante de la production de lait issue de l'agriculture biologique. La production de lait de chèvre et de brebis est essentiellement transformée en fromage et pour ces deux secteurs, le nombre d'élevages a diminué alors que le nombre total de têtes ainsi que la production ont augmenté.

Concernant l'élevage de bovins de races à viande, les effectifs et les niveaux de production ont diminué tandis que la taille moyenne des troupeaux a augmenté. La consommation de viande bovine s'est réduite en France et cette évolution des habitudes alimentaires est parallèle à la baisse de la production dans les élevages. Il faut enfin noter que la commercialisation de viande bovine est constituée pour plus d'un tiers par des animaux issus du troupeau laitier.

L'élevage d'ovins de races à viande a perdu la moitié de ses brebis allaitantes, depuis les années 80, victime d'un contexte défavorable (augmentation de l'âge des éleveurs, prix faible, consommation en repli). On observe une augmentation de la taille des troupeaux, ainsi qu'une forte mobilisation de la filière pour améliorer la qualité des produits.

Le nombre d'élevages porcins ne cesse de diminuer corrélativement à l'augmentation de la taille moyenne des troupeaux. La consommation de viande porcine est en repli, mais représente tout de même plus du tiers de la consommation nationale de viande. La production porcine se concentre dans le grand Ouest de la France avec 75% de la production nationale. La région Bretagne représente à elle seule 58 % de la production nationale et une grande part de l'emploi salarié.

Après avoir subi un déclin important sur la dernière décennie, la filière avicole est quant à elle bien représentée en France.

La production de volailles de chair a retrouvé un niveau de production proche de celui du début des années 90. Ceci s'explique par une progression de la consommation intérieure et une forte demande dans les pays tiers. Celle de la production de dindes et d'œufs a diminué, de même que les productions labellisées. Seuls les produits avicoles issus de l'agriculture biologique se maintiennent.

Sur le plan économique et environnemental, le rapport sur l'agriculture doublement performante et sa déclinaison pour quelques orientations productives (Ibid) indique que "Les productions animales françaises doivent s'adapter aux prix élevés de l'aliment du bétail, à une forte volatilité des prix de leurs produits et des coûts, et à une concurrence internationale accrue. La charge de travail est élevée et les éleveurs vivent de plus en plus mal le fossé qui se creuse entre leurs revenus et ceux des producteurs de grandes cultures. Les productions animales françaises ont pourtant des atouts à faire valoir. Elles constituent une source significative d'emplois et elles valorisent une part très importante du territoire, notamment l'élevage de ruminants présent dans plus d'une exploitation sur deux et dans 95% des cantons de l'hexagone. A l'échelle des élevages, les principaux défis concernent la réduction des émissions vers l'atmosphère (gaz à effet de serre et ammoniac), les aquifères (nitrate) et les sols (cuivre et zinc), la maîtrise des consommations de ressources non renouvelables (énergie fossile et phosphore), la maîtrise de la qualité sanitaire des viandes (résidus d'antibiotiques), et une meilleure valorisation des atouts des élevages gestionnaires de surfaces et d'infrastructures agro-écologiques favorables à la biodiversité. Développer des élevages doublement performants, sur les plans économique et environnemental, suppose d'agir sur deux leviers, à savoir le bien-être animal et les conditions de travail. La grande diversité des territoires et des contextes socio-économiques fait que les systèmes d'élevage, les filières et les territoires ne sont pas tous concernés au même titre par ces différents défis. Cette grande diversité fait aussi apparaître qu'il n'y a pas une solution unique et universelle à proposer et promouvoir : chacun doit construire son "modèle" sur la base d'une approche globale de l'exploitation, en tenant compte de ses spécificités et en raisonnant la performance économique de façon pluriannuelle".

1.3- Facteurs d'évolution et de variabilité en cours

Les facteurs d'évolution présentés ci-dessous ne sont pas exhaustifs, mais sont suffisamment prospectifs et significatifs pour rendre compte de la dynamique et des impacts des évolutions en cours sur les activités et les pratiques agricoles. Ces facteurs auront incontestablement des effets directs ou indirects sur les emplois des salarié-es de l'agriculture.

- **L'évolution de la démographie agricole**

L'évolution de la démographie agricole aura des conséquences sur l'organisation, le fonctionnement et la transmission des entreprises agricoles⁹. On observe un net vieillissement des chef-fes d'exploitation. Le pourcentage de chef-fes d'exploitation de plus de 50 ans a fait un bond de 32 à 38% entre 2000 et 2010. Le secteur laitier et la plupart des systèmes spécialisés sont particulièrement touchés. D'autre part, les enfants d'agriculteur-ices ne représentent plus un vivier suffisant pour le renouvellement des générations, ceci à l'horizon d'une vingtaine d'années⁹. Cette évolution est d'autant plus préoccupante que la part des moins de 40 ans recule sensiblement, passant de 34% en 2000 à seulement 23% en 2010.

Pour la plupart des familles de systèmes, l'enjeu de la transmission des entreprises se pose pour les agriculteurs nés avant 1960. Près de la moitié d'entre eux n'ont pas de successeur connu, notamment les producteurs spécialisés de volaille et les maraîchers (plein champ ou serres) pour lesquels ce taux atteint 75%. En revanche, certains secteurs bénéficient d'installation plus nombreuses depuis 2000 : les systèmes bovins viande naisseurs, les polyéleveurs laitiers, les systèmes spécialisés en céréales, oléagineux protéagineux non irrigués, les cultivateurs éleveurs allaitants¹⁰. Dans un contexte économique et social de plus en plus contrasté et souvent difficile où la possibilité de vivre de ses propres revenus agricoles s'amenuise, c'est la question de l'attractivité du métier qui est posée. De plus en plus et de mieux en mieux formés, les jeunes générations d'agriculteur-ices ont des projets de vie différents de ceux de leurs aînés, en termes d'amélioration de leurs conditions de travail et de qualité de vie.

Si paradoxalement "les agriculteurs n'ont jamais été aussi peu nombreux, ils n'ont jamais été autant diversifiés entre eux par les activités qu'ils conduisent et leur origine sociale ne cesse de se renouveler"¹¹. Cette diversité d'agriculteur-ices et de projets professionnels participe elle aussi à l'évolution de la démographie agricole. Le secteur de l'agriculture est désormais marqué par la fluidité des parcours professionnels vers et depuis l'agriculture, avec des installations ou des reconversions professionnelles tardives ou précoces, avant ou après avoir exercé le métier d'agriculteur. Aujourd'hui, être agriculteur devient une activité parmi d'autres que choisissent de plus en plus de personnes non issues du milieu agricole. D'une part, la nouvelle dynamique liée aux transmissions et installations hors cadre familial contribue activement à ce renouvellement. En 2012, 30% des installations aidées correspondent à des installations hors cadre familial dont les deux tiers sous forme sociétaire¹². Elles bénéficient à certains secteurs plus qu'à d'autres, comme les maraîchers de légumes de plein champ, les éleveurs porcins engraisseurs, les éleveurs caprins lait et les éleveurs de volailles de chair. D'autre part, avec un quart des exploitations françaises dirigées par des femmes en 2010 et une part significative des installations des moins de 40 ans, la "féminisation" de la profession agricole a un impact significatif sur la démographie agricole autant que sur les représentations du métier¹³.

Pour accompagner ces évolutions, les nouvelles générations sont également mieux accompagnées. La nouvelle politique de l'installation en agriculture ouvre le Plan de Professionnalisation Personnalisé (PPP) et la professionnalisation à tous les porteurs de projet, qu'ils soient ou non demandeurs des aides des pouvoirs publics dans la mesure où les deux tiers des installations agricoles sont des installations non-aidées¹⁴. Elle a pour objet de renforcer l'accompagnement et la professionnalisation des candidat-es à l'installation par les acteurs de la formation, du conseil et les collectivités. En phase d'installation ou de transition, la sécurisation des parcours professionnels constitue l'une des clés du changement.

- **La réforme de la Politique Agricole Commune (PAC) 2015**

La réforme de la PAC est entrée en application en 2015¹⁵. Elle vise à soutenir l'ensemble des filières agricoles et à orienter les aides agricoles en faveur de l'élevage, de l'emploi, de l'installation de nouveaux agriculteur-ices, de la "triple performance" et des territoires ruraux. Le budget s'élève pour la France à 9,1 milliards d'euros de crédits européens par an sur la période 2014/2020 (contre 9,3 milliards en 2013).

Les droits au paiement unique (DPU) qui existaient en 2014, sont remplacés par une aide en trois parties : le droit au paiement de base (DPB), le paiement vert et le paiement redistributif. La valeur moyenne France entière sera de 243€/ha sur les 52 premiers hectares de l'exploitation.

Le paiement "de base" est versé en fonction des surfaces détenues par les agriculteur-ices. Sa valeur est liée aux paiements historiquement reçus en 2014 et va progressivement "converger" pour que l'aide par hectare apportée à chaque agriculteur se rapproche de la valeur moyenne nationale, réduisant ainsi les disparités entre agriculteur-ices. En 2015, la valeur moyenne des DPB France entière (indicative) sera de 132€/ha.

Le paiement "vert" est un paiement découplé, payé en complément des DPB. Le montant moyen du paiement vert au niveau national sera de 86€/ha. Il est accordé à tout exploitant qui respecte (sauf cas dérogatoires) un ensemble de trois critères bénéfiques pour l'environnement :

- contribuer au maintien au niveau régional, d'un ratio de prairies permanentes par rapport à la surface agricole utile de la région, et ne pas retourner certaines prairies permanentes, dites "sensibles" ;
- avoir une diversité des assolements, c'est-à-dire avoir sur ses terres arables, au moins trois cultures dans le cas général ;
- disposer de surfaces d'intérêt écologique (SIE) sur son exploitation, c'est-à-dire avoir des éléments (arbres, haies, bandes tampon, certains types de culture...) correspondant à au moins 5 % de la surface en terres arables et SIE.

Le paiement redistributif est un paiement découplé, d'un montant fixe au niveau national, payé en complément des DPB de l'exploitation, dans la limite de 52 hectares par exploitation. Il permet de valoriser les productions à forte valeur ajoutée ou génératrices d'emploi, qui se font sur des entreprises de taille inférieure à la moyenne. C'est une aide indirecte à l'emploi. Le montant du paiement redistributif sera de 26€/ha en 2015 et augmentera progressivement pour atteindre 100€/ha en 2018.

Très majoritairement dédiées à l'élevage, des aides couplées¹⁶ pourront être accordées à tout secteur "en difficulté économique", à condition d'être dans la liste prévue par le texte communautaire.

Enfin, les mesures agro-environnementales et climatiques¹⁷ (MAEC) et les aides pour l'agriculture biologique sont des mesures permettant d'accompagner les entreprises agricoles qui s'engagent à maintenir ou à développer la "triple performance". C'est un outil clé pour la mise en œuvre du projet agro-écologique pour la France.

● "Agricultures : produisons autrement" : une démarche systémique, prospective et collective

Les grands cycles biogéochimiques du carbone, de l'azote et du phosphore ont été profondément modifiés ces dernières décennies par l'intensification, la spécialisation et la concentration géographique des activités agricoles dont la durabilité pose aujourd'hui question¹⁸. Cette mutation a été marquée par un recul du "raisonnement agronomique" et une perte d'autonomie des entreprises synonyme d'une dépendance accrue vis-à-vis des énergies et des intrants conventionnels.

La loi n°2014-1170 du 13 octobre 2014 d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt porte une nouvelle ambition pour l'agriculture française. Depuis 2012, la politique volontariste des pouvoirs publics engage les agriculteur-ices et l'ensemble du système de Recherche-Formation-

Développement (RFD) à une réflexion globale sur le fonctionnement des agroécosystèmes et le métier d'agriculteur qui s'appuie à la fois sur une discipline scientifique, des pratiques agricoles innovantes et un mouvement social. L'ambition du "Produisons autrement" et des plans ou programmes d'action¹⁹ qui l'accompagnent est d'engager une évolution du cadre de pensée et des modèles agricoles qui placent l'innovation technique, économique, sociale et organisationnelle au cœur du système. L'agro-écologie est définie à l'article 1 du Code rural et de la pêche maritime. Les systèmes dits agro-écologiques sont des systèmes qui *"privilégient l'autonomie des exploitations agricoles et l'amélioration de leur compétitivité, en maintenant ou en augmentant la rentabilité économique, en améliorant la valeur ajoutée des productions et en réduisant la consommation d'énergie, d'eau, d'engrais, de produits phytopharmaceutiques et de médicaments vétérinaires, en particulier les antibiotiques. Ils sont fondés sur les interactions biologiques et l'utilisation des services écosystémiques et des potentiels offerts par les ressources naturelles, en particulier les ressources en eau, la biodiversité, la photosynthèse, les sols et l'air, en maintenant leur capacité de renouvellement du point de vue qualitatif et quantitatif. Ils contribuent à l'atténuation et à l'adaptation aux effets du changement climatique"*²⁰.

De la plante et de l'animal au système alimentaire mondial, l'agro-écologie se définit comme une façon de concevoir et de piloter des systèmes de production en s'appuyant sur un ensemble de principes communs :

- La valorisation des processus naturels, de la diversité biologique et génétique naturelle, cultivée ou élevée et le renforcement des régulations biologiques dans les agroécosystèmes ;
- La recherche du recyclage des éléments (azote, phosphore, eau) et de l'autonomie vis-à-vis de l'énergie et des intrants.

Si les leviers agronomiques sont bien identifiés et permettront d'améliorer les performances²¹ techniques, économiques et environnementales, les freins socio-techniques au développement de l'agro-écologie et à la diversification des productions sont nombreux. De la phytotechnie à l'agro-écologie, ce changement de paradigme aura des effets à trois niveaux :

- A l'échelle de l'exploitation et de son système de production, par une plus grande diversité fonctionnelle des espèces et des variétés cultivées dans le temps (rotations) et dans l'espace (assolements), et par l'emploi d'une génétique adaptée ;
- A l'échelle des territoires de polyculture-élevage, par la complémentarité entre activités de culture et d'élevage qui permettra d'une part, de gérer et de valoriser les effluents organiques et, d'autre part, d'assurer un débouché à la diversification des productions ;
- A l'échelle des filières, avec le développement de nouveaux modes d'organisation entre acteurs et de nouveaux débouchés pour les cultures de diversification.

La transition agro-écologique vers des systèmes de production innovants pourra également avoir, au cas par cas, des conséquences sur la complexité, le temps et l'organisation du travail ainsi que sur les niveaux de production et l'endettement du fait des investissements requis.

C'est pourquoi la réussite de la transition nécessite le développement des échanges d'expérience dans le cadre de démarches collectives qui engagent à dépasser le raisonnement à l'échelle de la parcelle et de l'exploitation, pour aller à l'échelle du paysage, du territoire et des filières.

Le groupement d'intérêt économique et environnemental (GIEE) constitue l'un des outils de la "relance agronomique"²² qui structurera et favorisera cette transition en s'appuyant de manière privilégiée sur des projets collectifs dont l'objectif est de combiner la performance économique, environnementale et sociale des entreprises. Il permettra également d'impliquer plus efficacement l'ensemble des acteurs des filières et du développement agricole pour "déverrouiller" les freins socio-techniques à l'innovation²³.

La reconnaissance officielle de la diversité des agricultures par les pouvoirs publics suscite un large consensus qui permet de valoriser la complémentarité des approches, sans opposer les modèles agricoles. L'approche proposée par "la triple performance" constitue un investissement pour l'avenir qui répond aux préoccupations exprimées par une majorité d'agriculteur-ices en termes de réduction des intrants et d'amélioration de la vie des sols notamment²⁴, pour anticiper et s'adapter au changement tout en maintenant un haut niveau de compétitivité.

● Le défi de l'atténuation et de l'adaptation au changement climatique

L'irréversibilité du changement climatique aura des conséquences prévisibles autant qu'imprévisibles sur la résilience²⁵, la vulnérabilité et la durabilité des agricultures de nos régions. Facteur de risques et d'incertitudes, ces changements s'accompagnent déjà de l'apparition d'événements climatiques extrêmes et coûteux, comme des périodes de sécheresses inhabituelles, de violents épisodes pluvieux ou venteux, etc. A plus long terme, l'élévation du niveau de la température moyenne à la surface du globe aura pour effet de modifier la répartition mondiale des zones agro-écologiques et d'affecter durablement les facteurs pédo-climatiques, la biodiversité et l'épidémiologie des grands bassins de production français et européen.

En conséquence, les agriculteur-ices devront être capables d'adapter leurs systèmes de production pour maîtriser leurs émissions de gaz à effet de serre (GES). En France, les émissions annuelles de GES du secteur agricole représentent 18% des émissions totales du pays : gaz carbonique (CO₂), méthane (CH₄) principalement liés à l'élevage et de dioxyde d'azote (N₂O) lié à la fertilisation azotée. Le défi climatique offre également aux responsables d'entreprises agricoles l'opportunité de participer activement, collectivement et individuellement, à l'atténuation et à l'adaptation au changement climatique.

Un rapport du CGAAER²⁶ indique que "nos sociétés n'ont que très peu conscience des services vitaux que l'agriculture rend déjà et pourrait rendre plus encore à la planète et à l'humanité pour résoudre le défi climatique (...). Le secteur agricole pourrait à lui seul "amortir" une part importante (20 à 60%) des émissions planétaires de GES d'ici à 2030, puis 2050". C'est en premier lieu la capacité photosynthétique du "secteur des terres" (agriculture, forêt et sols) qui constitue un véritable atout pour réduire ces émissions par leur fonction de stockage du carbone dans les sols et les produits de la biomasse. Plus encore, c'est le développement des bio-filières qui permettra d'atténuer ces émissions, et d'adapter nos modes de consommation et de production, par effet de substitution de produits bio-sourcés à des produits, des hydrocarbures et des énergies conventionnels d'origines fossiles très émissifs de GES (bétons, métaux, hydrocarbures et chimie fossile).

En tout état de cause, le défi climatique affectera le fonctionnement des agro-écosystèmes autant qu'il sera la source d'innovations, et d'opportunités considérables de développement

de nouvelles filières et de diversification des productions, des services et des compétences, pour réussir l'adaptation de nos sociétés au changement climatique.

● Les "fermes numériques" : le développement des nouvelles technologies et des agroéquipements

Robot pour la traite des vaches, drones d'observation de la qualité des sols, guidage des véhicules agricoles par GPS ... le secteur des agroéquipements se diversifie lui aussi pour accompagner, autant qu'il suscite, les changements de pratiques et de systèmes. Les outils d'aide à la décision, la gestion des flux de données et les machines connectées bénéficient des nouvelles technologies.

En production végétale, le travail superficiel du sol, le semis direct (TCS²⁷ et TCSL) et la gestion physique de la flore spontanée, en substitution ou en complément de la chimie, sont de plus en plus fréquemment associés à d'autres leviers agronomiques "amont" pour la protection intégrée des cultures, quel que soit le mode de conduite des cultures. Du semis jusqu'à la récolte, l'informatique embarquée et les systèmes de guidage progressent avec le recours à des technologies de plus en plus sophistiquées (géolocalisation, laser, caméra) comme une des voies possibles pour s'adapter au nouveau contexte économique et environnemental (économie d'intrants, de temps de travail et d'énergie).

En production animale, les "fermes numériques" se développent rapidement avec l'augmentation du nombre d'animaux. L'usage des capteurs, des robots et des systèmes de monitoring rend plus facile le suivi des animaux et confortable le travail des éleveurs en matière de prophylaxie collective, de traçabilité animale, d'épidémiologie-surveillance ou de sélection génétique. Ces changements de pratiques ont également d'importantes conséquences sur le système d'alimentation, l'autonomie et la dépendance des élevages.

La maîtrise de l'évolution technologique et des charges de structure qui y sont liées constitue un enjeu²⁸. Dans tous les cas, le développement et l'accès aux nouvelles technologies auront un impact significatif sur l'organisation et la productivité du travail, ainsi que sur la compétence et la relation des agri-managers au vivant.

● La traçabilité des pratiques et la qualité des productions agricoles et alimentaires

Dans un contexte de tertiarisation de l'agriculture, la gestion de la qualité est aujourd'hui unanimement considérée comme un enjeu. L'exigence de traçabilité des pratiques et de "qualité totale" des productions agricoles et alimentaires est une préoccupation constante pour s'adapter à l'évolution de la réglementation et répondre à la demande des marchés. Les professionnels des filières d'élevage sont particulièrement concernés. Les enjeux économiques et les conséquences pour les éleveurs sont aujourd'hui très concrets en terme de respect des bonnes pratiques d'élevage, de transport et d'abattage, d'investissements financiers et de mises aux normes. Si des changements de pratiques importants ont déjà été réalisés ces dernières années²⁹, beaucoup reste à faire compte tenu de la montée des attentes des consommateurs et des citoyens en matière d'éthique, de développement durable et de bien-être animal. La création de l'identifiant "Viandes de France", une certification bleu-blanc-rouge volontaire³⁰ pour des animaux d'élevage nés, élevés, abattus et transformés en France, confirme cette tendance.

Qu'elles soient tournées vers les marchés internationaux, l'agro-industrie, les circuits courts ou les services (agrotourisme), toutes les entreprises doivent ainsi répondre à de nombreuses

demandes externes tout en assurant leur gestion interne. Dans un souci de conformité avec la réglementation ou dans le cadre de démarches volontaires, l'enregistrement des pratiques et la gestion documentaire constituent une nécessité pour produire, transformer et commercialiser. Il ne s'agit plus seulement de fournir des matières premières "peu différenciées", mais de garantir une qualité identifiable (standard, supérieure ou spécifique) et de fournir des services destinés à un ou plusieurs clients ou parties prenantes (administration, collectivités) dans le cadre de contractualisation et de cahier des charges.

Quelle que soit la stratégie commerciale retenue, en terme de standardisation (globalisation) ou de différenciation, la gestion de la qualité permet de créer de la valeur ajoutée, conditionne l'accès à certains marchés ou le versement de certaines aides. Beaucoup d'agriculteur-ices, de filières professionnelles et de territoires sont engagés dans des initiatives très diverses : productions sous signes officiels de la qualité et de l'origine (AOC, AOP, IGP, STG et Label rouge), Certificats de Conformité des Produits (CCP), système de management intégré de la qualité, de l'environnement, de la responsabilité sociale ou sociétale (NF, ISO), référentiels et qualifications (HVE), chartes de bonnes pratiques (BCAE), mesures agro-environnementales (MAEC), etc. Aujourd'hui plus qu'hier, les agriculteur-ices sont incités par les acteurs économiques, les territoires et les pouvoirs publics à développer des stratégies et à contractualiser des engagements qui valorisent avantageusement les pratiques innovantes et les productions de qualité.

2- Les emplois visés par le diplôme

Les emplois-type ciblés par le baccalauréat professionnel agricole "Conduite et Gestion de l'Entreprise Agricole" (CGEA) et le Brevet Professionnel "Responsable d'Entreprise Agricole" (BPREA) sont ceux d'agriculteur-ices et de salarié-es agricoles hautement qualifié-es dont le niveau d'emploi est le niveau IV. Ces deux diplômes permettent d'obtenir la capacité professionnelle pour s'installer avec ou sans les aides (DJA). Ces emplois-type renvoient à différentes appellations institutionnelles ou d'usage présentées ci-après.

2.1- Différentes appellations institutionnelles ou d'usage dans les entreprises

Pôle emploi présente dans le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) différentes appellations des emplois et métiers visés. Ces différentes appellations institutionnelles sont regroupées au sein des codes A 14.

A 1407 Elevage bovin ou équin

Agriculteur / Agricultrice
 Conducteur(trice) d'atelier de production animale bovine ou équine
 Eleveur / Eleveuse
 Eleveur(se)-sélectionneur(se)
 Producteur / Productrice
 Responsable d'élevage
 Responsable de troupeau
 ...

A 1409 Elevage de lapins et volailles

Aviculteur / Avicultrice
 Eleveur / Eleveuse
 Eleveur(se)-sélectionneur(se)
 Engraisseur / Engraisseuse
 Gaveur / Gaveuse
 Naisseur / Naisseuse
 Responsable d'élevage
 ...

A 1410 Elevage ovin ou caprin

Berger / Bergère
 Berger fromager / Bergère fromagère
 Chevrier / Chevrière
 Eleveur / Eleveuse
 Eleveur(se) laitier(ère) en production ovine et caprine
 Eleveur(se)-sélectionneur(se) d'ovins et de caprins
 Producteur / Productrice de lait d'ovine et de caprin
 Responsable d'élevage
 ...

A1411 Elevage porcin

Chef d'exploitation agricole porcine
 Chef d'élevage porcin
 Chef de production agricole porcine
 Conducteur(trice) d'atelier de production animale porcine
 Eleveur / Eleveuse en production porcine
 Eleveur(se)-sélectionneur(se) en production porcine
 Engraisseur / Engraisseuse de porcelets
 Naisseur-engraisseur / Naisseuse-engraisseuse porcin
 Producteur / Productrice hors sol porcin
 Responsable d'élevage porcin
 Régisseur / Régisseuse d'exploitation agricole porcine
 Second / Seconde d'exploitation porcine
 Technicien(ne) spécialisé(e) en conduite d'élevage porcin
 ...

A 1416 Polyculture élevage

Agriculteur / Agricultrice
 Chef d'exploitation agricole
 Chef d'équipe d'exploitation agricole
 Chef d'équipe en polyculture élevage
 Chef de culture céréalière
 Chef de production agricole
 Contremaître / Contremaîtresse agricole
 Contremaître / Contremaîtresse d'exploitation agricole
 Cultivateur / Cultivatrice de grandes cultures
 Cultivateur / Cultivatrice de plein champ
 Céréalière / Céréalière
 Exploitant / Exploitante agricole
 Gérant / Gérante d'exploitation agricole
 Intendant / Intendante d'exploitation agricole
 Polyculteur éleveur / Polycultrice éleveuse
 Producteur / Productrice
 Régisseur / Régisseuse d'exploitation agricole
 Second / Seconde d'exploitation en polyculture élevage
 ...

Dans certaines entreprises, d'autres appellations sont utilisées en référence aux conventions collectives.

2.2. Lien avec des statuts d'emploi

Le professionnel titulaire d'un des emplois observés, selon qu'il est salarié-e ou responsable d'entreprise, ne réalise pas obligatoirement toutes les activités identifiées. Pour réaliser certains travaux, le titulaire de l'emploi doit être titulaire du Certificat Individuel Produits Phytosanitaires (CIPP) qu'il peut acquérir dans le cadre de sa formation.

2.3. Place dans l'organisation hiérarchique de l'entreprise

Le responsable d'entreprise agricole et les salarié-es hautement qualifié-es peuvent exercer leurs activités dans des types d'entreprises très différents, en fonction du secteur d'activité, de la taille, du statut juridique, du mode de production ou de l'organisation sociale de l'entreprise ainsi qu'en fonction des réseaux et du territoire dans lesquels les activités de l'entreprise s'inscrivent.

Les décisions stratégiques, la négociation, la contractualisation et celles liées au pilotage sont mises en œuvre par tout responsable d'entreprise agricole, quel que soit le secteur d'activité et le système de production. Certaines des fonctions de pilotage comme l'organisation du travail dans un atelier peuvent être déléguées à un-e salarié-e hautement qualifié-e. Les fonctions techniques liées à la production, à la transformation et à la commercialisation sont propres à chaque entreprise en fonction du secteur d'activité et du système de production choisis. Les activités liées à la production peuvent être intégralement réalisées par le responsable, ou bien déléguées, tout ou partie, à un-e salarié-e hautement qualifié-e ou une entreprise extérieure.

Selon les formes juridiques adoptées, le responsable d'entreprise est complètement autonome dans ses choix ou doit rendre des comptes et se conformer aux décisions d'un collectif (conseil d'administration ...). Il peut faire appel à des entreprises de travaux agricole (ETA) et des saisonniers. Lorsqu'il ou elle est salarié-e, le titulaire de l'emploi est placé, soit sous l'autorité du chef d'entreprise, soit d'un-e chef-fe d'équipe. En tout état de cause, la responsabilité et l'autonomie qui lui sont déléguées sont induites par la nature de l'entreprise ou de l'organisme employeur et par l'expérience acquise au cours de sa carrière professionnelle.

2.4. Degré d'autonomie et de responsabilité

Quels que soient leurs profils et leurs systèmes de production, les responsables d'entreprises agricoles et les salarié-es hautement qualifié-es sont de plus en plus polyvalent-es et multicompétent-es.

Très autonome, le titulaire de l'emploi travaille seul-e et en réseau avec l'appui d'associé-es, de salarié-es, d'agriculteur-ices voisin-es, de technicien-nes et de partenaires. Il dispose d'une forte capacité d'initiative. Il a le sens des responsabilités et la capacité à se remettre en cause. Il doit savoir écouter et dialoguer, et savoir s'entourer d'experts pour le conseiller dans ses décisions et l'accompagner dans ses projets. Il peut déléguer certaines fonctions ou activités dont il garde la responsabilité.

L'autonomie du chef d'entreprise s'exerce dans le cadre des réglementations auxquelles ses activités le soumettent et des engagements qu'il ou elle a librement choisis de contractualiser.

Le responsable d'entreprise assume, seul ou avec ses associé-es, la responsabilité :

- des résultats de l'entreprise et de l'atteinte de ses objectifs technico-économiques, sociaux et environnementaux ;
- du respect du code du travail et du code rural et de toutes les réglementations et recommandations liées à la sécurité au travail pour lui-même, ses salarié-es, apprenti-es, stagiaires et pour les tiers ainsi que celles qui sont liées à l'accueil du public ;
- du respect des réglementations liées à la préservation de l'environnement, à la santé publique et au bien-être animal ;
- au respect des clauses de tous les types de contrats ou de cahiers des charge dans lesquels il ou elle a engagé sa signature.

Ces responsabilités peuvent être exercées au titre de l'entreprise ou à titre personnel, dans certains cas, en cas de non-respect de la réglementation. Seules les responsabilités relatives à l'atteinte des objectifs techniques ou économiques peuvent être déléguées à un-e salarié-e hautement qualifié-e.

Pour un-e salarié-e hautement qualifié-e, la délégation de responsabilité porte, au-delà de la bonne exécution des travaux dans le cadre de consignes et des réglementations, sur la maîtrise complète d'un atelier de production ou de transformation. Les décisions de gestion sont alors partagées avec l'employeur. Le salarié-e peut être amené-e à remplacer temporairement le responsable d'entreprise et à assurer des fonctions d'encadrement. Les profils d'emploi valorisent la polyvalence et la capacité à encadrer des équipes de travail.

Au-delà, le chef d'entreprise a entière liberté pour choisir les productions et les services, les modes de conduite et les circuits de commercialisation ainsi que les partenaires qui lui permettront d'atteindre ses objectifs. Le responsable d'entreprise peut également s'impliquer dans des organismes professionnels agricoles, ainsi que dans des réseaux professionnels, associatifs ou territoriaux, des projets ou des collectifs de travail, dans la formation agricole. Il doit alors gérer son temps de travail sur l'entreprise et celui au service du collectif.

2.5. Conditions d'exercice de l'emploi

Le titulaire de l'emploi est soumis aux conditions d'exercices propres à l'entreprise où il exerce son métier. Le métier de responsable d'exploitation n'est pas exclusivement tenu par un-e chef-fe d'entreprise et peut aussi être exercé par les conjoint-es d'exploitant-es, associé-es ou salarié-es hautement qualifié-es, quel que soit le mode de faire valoir. Le chef-fe d'entreprise gère des personnels qui travaillent sous sa responsabilité. Les activités sont conduites en relation avec différents partenaires, services ou interlocuteurs.

Le titulaire de l'emploi est amené à travailler le plus souvent en extérieur pour assurer tout ou partie des travaux de conduite des productions agricoles. Lors des travaux de préparation ou de pulvérisation de produits phyto-pharmaceutiques autorisés et des interventions sur les animaux, le titulaire de l'emploi doit se protéger avec des Equipements de Protection Individuelle (EPI) : gants, lunettes masque, protections respiratoire et combinaisons.

Le travail de pilotage, de gestion et d'administration de l'entreprise est réalisé au bureau, à distance ou à l'extérieur. Le responsable d'entreprise se déplace fréquemment et passe une partie de son temps à l'extérieur, en réunion, et à

démarcher des partenaires pour développer son entreprise et en assurer la gestion. Il peut également travailler en laboratoire pour réaliser la transformation et, en magasin ou à l'extérieur, pour réaliser la vente de ses productions. Selon les configurations d'emploi, il est plus ou moins polyvalent-e.

Le mode d'organisation du travail est fonction de la taille et des activités de l'entreprise, de la diversité des productions, des services et des circuits de commercialisation. L'activité peut s'exercer seul-e ou en équipe, en horaires décalés et être soumise au rythme des saisons et à des pointes de travail (moissons, vêlages, transformation, livraisons et vente directe, ...). En fonction des saisons et des différents chantiers, une certaine disponibilité est attendue.

L'environnement de travail est de plus en plus ouvert sur le territoire et induit des démarches collectives. Il est aussi plus complexe avec notamment de fortes exigences techniques, administratives, réglementaires et relationnelles.

Dans toutes les situations de travail, le titulaire de l'emploi agit dans le respect des règles de sécurité, pour lui-même, ses collègues et pour les tiers, et dans le respect de la réglementation en vigueur.

2.6. Évolutions possibles des diplômés dans et hors de l'emploi

Le titulaire de la qualification peut évoluer de façon différente selon la structure et le secteur d'activité dans lequel il est employé. En fonction du niveau de compétences développé mais aussi de son autonomie, il peut se voir confier davantage de responsabilités dans l'entreprise qui l'emploie ou dans une autre structure.

L'élévation du niveau de compétences peut se faire par la voie de la formation continue, notamment via un Brevet de Technicien Supérieur Agricole (BTSA) Analyse, Conduite et Stratégie de l'Entreprise agricole (ACSE) Agronomie Productions Végétales (APV) Productions Animales (PA).

A la suite d'une expérience professionnelle, le salarié-e peut devenir gérant-e, s'associer ou bien choisir de s'installer en tant que responsable d'entreprise agricole. Beaucoup d'agriculteur-ices débutent leur carrière comme salarié-es agricoles. Ces expériences et compétences peuvent être transférables dans un autre emploi de la production agricole ou hors de l'agriculture, avec ou sans formation complémentaire.

- 6 Fiche thématique "Arboriculture" (Ibid) <http://agriculture.gouv.fr/Remise-du-rapport-sur-l-agro>
- 7 Centre d'Études et de Prospective Statut et droits de l'animal d'élevage en France : évolution, enjeux et perspectives. Analyse no. 58 – Juillet 2013.
- 8 Marc Bernier "Évolution de la démographie agricole et ses conséquences sur l'organisation, le fonctionnement et la transmission des exploitations agricoles" - Rapport - Ministère de l'agriculture et de la pêche – Mars 2006.
- 9 Bertrand Hervieu, François Purseigle (2013) Sociologie des mondes agricoles, Paris, Armand Colin, coll. "U Sociologie", 318.
- 10 Dossier "Regard sur la diversité de l'agriculture française" Chambres d'agriculture no. 1018 – Décembre 2012.
- 11 Jacques Abadi sociologue INP-ENSAT. Etre agriculteur aujourd'hui. <http://www.mp.chambagri.fr>
- 12 GraphAgri. <http://agreste.agriculture.gouv.fr>
- 13 La part des femmes cheffes d'exploitation ou coexploitantes est passée de 8% en 1970 à 27% en 2010. Centre d'Études et de Prospective (CEP) Les femmes dans le monde agricole. Analyse no. 38 – Mars 2012.
- 14 CNASEA (2006) AGRESTE (2010).
- 15 <http://agriculture.gouv.fr/PAC2015>
- 16 Une aide couplée consiste à aider spécifiquement une exploitation agricole lorsqu'elle génère un certain produit. Si une exploitation agricole génère plusieurs produits, elle peut bénéficier de plusieurs aides couplées.
- 17 A partir de 2015, les MAEC sont de trois types : des MAEC nouvelles répondant à une logique de système ; des MAEC répondant à des enjeux localisés, construites à partir de la combinaison d'engagements unitaires, suivant les bases de ce qui existe aujourd'hui ; des MAEC répondant à l'objectif de préservation des ressources génétiques (dispositifs pour les races menacées animales et végétales et dispositif apiculture). Le montant total des aides publiques consacrées aux MAEC sur la période 2014/2020 est doublé par rapport à la période 2007/2013.
- 18 Peyraud J.-L., Richard G., Gascuel-Oudoux C., Boucler les grands cycles biogéochimiques. Innovations Agronomiques, 43 (2015), pp. 177-186
- 19 <http://agriculture.gouv.fr/Produisons-autrement>
- 20 <http://www.assemblee-nationale.fr> et <http://www.legifrance.gouv.fr>
- 21 Il existe plusieurs combinaisons des trajectoires possibles pour atteindre un même objectif ou niveau de performance. La performance est entendue comme la réalisation des objectifs de l'entreprise, d'une action ou d'un fonctionnement préalablement défini par le décideur. La performance globale de l'entreprise est nécessairement multidimensionnelle dès lors que les objectifs sont multiples.
- 22 On entend par "relance agronomique" un effort de tout le système de RechercheFormationDéveloppement agronomique pour engendrer et ou intensifier un nouveau cours du progrès technique et du développement agricoles, orienté selon les principes du Développement Durable, et prenant en compte la diversité des contextes, milieux et systèmes de production. Cette acception ne se limite pas à la relance de l'agronomie. Elle s'étend à l'ensemble du processus d'innovation et englobant donc tout le système de RFD. <https://www.gis-relance-agronomique.fr>
- 23 J.M. Meynard, A. Messéan, A. Charlier, F. Charrier, M. Farès, M. Le Bail, M.B. Magrini, I. Savini (2013) Freins et leviers à la diversification des cultures. Etude au niveau des exploitations agricoles et des filières. Synthèse du rapport d'étude, Délégation à l'expertise scientifique, à la prospective et aux études. INRA. Janvier 2013.
- 24 Étude MAAF/BVA "Perception de l'agro-écologie par les agriculteurs français" réalisée en janvier 2015 auprès de 655 agriculteurs constituant un échantillon représentatif. <http://agriculture.gouv.fr>
- 25 La résilience est la capacité d'un agroécosystème de faire face à une perturbation donnée, d'absorber ce choc et de maintenir ses fonctions.
- 26 Note de synthèse "L'agriculture et la forêt : des solutions face au défi climatique. Quelles solutions possibles". Rapport du CGAER no. 14056 "Les contributions possibles de l'agriculture et de la forêt à la lutte contre le changement climatique". Février 2015. <http://agriculture.gouv.fr/rapports>
- 27 Techniques culturales Simplifiées (TCS) et Techniques Culturelles Sans Labour (TCSL)
- 28 L'agroéquipement génère en moyenne plus de 50 % des charges de structure d'exploitation agricole. Chambres d'agricultures – Dossier "Les Chambres d'agriculture à la pointe des nouvelles technologies" no. 1034 – Juin Juillet 2014.
- 29 Voir l'étude de l'Institut de l'élevage (avril 2014) <http://www.rmt-bien-etre-animal.fr/IMG/pdf.Kling.pdf>
- 30 <http://idele.fr>

1 Dossier "Regard sur la diversité de l'agriculture française" Chambres d'agriculture no. 1018 – Décembre 2012.

2 Est considérée comme exploitation agricole professionnelle, toute exploitation d'une taille économique supérieure à 12 équivalent-hectares de blé et occupant au moins 0,75 unité de travail annuel (source INSEE - Agreste, arrêté du 24 janvier 2000).

3 Graphagri (2012) <http://agreste.agriculture.gouv.fr>

4 Parmi les 42% de familles d'exploitations spécialisées dans un type de production, on dénombre 37557 systèmes spécialisés en céréales et oléoprotéagineux (COP), 19082 en COP et cultures industrielles, 3240 en COP et cultures spéciales, 9154 en arboriculture et 5614 en maraîchage.

5 Fiche thématique "Exploitations agricoles de grandes cultures annuelles" Extraite du rapport "Le projet agro-écologique : vers des agricultures doublement performantes pour concilier compétitivité et respect de l'environnement ; déclinaison pour quelques orientations productives" H. Guyomard, C. Huyghe et J.-P. Peyraud, B. Coudurier, F. Jeuland, N. Urruty et les groupes filières de l'INRA, mai 2013 <http://agriculture.gouv.fr/Remise-du-rapport-sur-l-agro>

Résumé du métier

Le métier de responsable d'entreprise agricole et celui de salarié-e hautement qualifié-e sont des métiers de plus en plus exigeants techniquement et "intensifs" en connaissances. Ce sont aussi des métiers de plus en plus polyvalents, valorisants et valorisés par la société.

Le cœur du métier reste caractérisé par la relation de l'individu au vivant et sa capacité de gérer les cycles de productions, végétales et ou animales, grâce à un sens aigu de l'observation et une vision globale du fonctionnement de l'agroécosystème. Il ou elle doit aimer le travail "au grand air" et au contact des animaux et disposer d'une bonne aptitude physique aux travaux manuels en extérieur. Il est tributaire des conditions climatiques, des conditions d'ambiance des bâtiments et des événements ou activités liés aux différents ateliers. Il ou elle travaille souvent seul-e, mais peut aussi travailler en équipe, de plus en plus, avec des associé-es, des salariés-es, des technicien-nes et des agriculteur-ices voisin-es.

Un-e responsable d'entreprise autant qu'un-e salarié-e hautement qualifié-e doivent maîtriser les techniques de production et, en fonction des orientations choisies, les procédés de transformation et de commercialisation. L'acte de production suppose également l'utilisation fréquente d'une grande diversité d'agroéquipements, d'outils d'aide à la décision (OAD) et la maîtrise des technologies de l'information et de la communication.

Gestionnaire d'entreprise et manager lorsqu'il emploie de la main d'œuvre salariée, le responsable d'entreprise agricole est un homme ou une femme polyvalent-e et multicompétent-e qui doit savoir anticiper et s'adapter dans un contexte en rapide évolution. Il doit pour cela assurer une veille prospective et rechercher les meilleures pratiques et techniques disponibles pour progresser. Responsable et autonome, sa capacité à analyser et à piloter, à prendre des décisions et à innover, fait de lui un entrepreneur. Le responsable d'entreprise doit savoir écouter et dialoguer. Son aptitude à négocier des contrats et à contractualiser des engagements pertinents est primordiale pour assurer le développement et l'insertion de l'entreprise dans le tissu économique local et le territoire.

Liste des fonctions et des activités exercées

La fiche descriptive et prospective d'activités (FDA) liste l'ensemble des activités exercées par des titulaires des emplois visés par le diplôme. La FDA ne décrit pas les activités exercées par un titulaire de l'emploi en particulier, mais correspond plutôt au cumul de toutes les configurations d'emploi des personnes occupant les emplois visés par le diplôme. Ces activités sont regroupées en grandes fonctions et sont écrites, par convention, sans pronom personnel, les activités pouvant être conduites soit par une femme, soit par un homme.

1- Pilotage stratégique de l'entreprise agricole

1.1- Réalise un diagnostic de l'entreprise et de l'agroécosystème

- 1.1.1- Observe pour apprécier l'état de l'agroécosystème : l'état des cultures et des animaux d'élevage, les conditions d'hygiène et d'ambiance des bâtiments d'élevage et leur environnement, l'état des sols, les auxiliaires des cultures à favoriser, à protéger ou à introduire, les bio-agresseurs à limiter, la flore spontanée, la faune (micro-, meso- et macrofaunes), les infrastructures agro-écologiques, ...
- 1.1.2- Identifie les échelles de territoire et les systèmes socio-techniques dans lesquelles s'inscrivent les activités de l'entreprise
- 1.1.3- Identifie les risques, les atouts et les faiblesses, les menaces et les opportunités
- 1.1.4- Réalise une veille prospective et thématique et sélectionne l'information
- 1.1.5- Écoute et dialogue avec les parties prenantes des activités de l'entreprise
- 1.1.6- Analyse et compare les performances technico-économiques, financières, environnementales et sociales des activités de l'entreprise au regard de ses objectifs et finalités, du contexte et des références disponibles
- 1.1.7- Met en relation ses observations, ses connaissances et les recommandations du conseil agricole

1.2- Élabore une stratégie globale et adapte le système de production

- 1.2.1- Détermine ou adapte ses objectifs personnels et professionnels, seul-e ou avec ses associé-es
- 1.2.2- Raisonne le choix des productions et des services mis en marché par l'entreprise
- 1.2.3- Identifie les freins et les leviers agronomiques, zootechniques et socio-techniques
- 1.2.4- Recherche les pratiques et techniques les plus adaptées à ses objectifs
- 1.2.5- Construit des hypothèses et évalue des scénarios d'évolutions possibles
- 1.2.6- Définit un projet ou un système de production et de commercialisation et les moyens d'atteindre ses objectifs
- 1.2.7- Raisonne le choix des investissements matériels et immatériels
- 1.2.8- Raisonne le choix de la structure juridique et fiscale de l'entreprise
- 1.2.9- Négocie et contractualise des engagements commerciaux, institutionnels et partenariaux

1.3- S'implique dans des réseaux professionnels, territoriaux et sociaux

- 1.3.1- Prend part à des activités et ou prend des responsabilités dans un ou plusieurs collectifs professionnels, associatifs, territoriaux ou citoyens

- 1.3.2- Collabore à des projets collectifs d'entreprises, de filières ou de territoires
- 1.3.3- Communique sur son métier, son entreprise et ses pratiques
- 1.3.4- Contribue à la construction de références technico-économiques, environnementales et sociales territorialisées

2- Préservation et amélioration des sols, de la ressource en eau et de la biodiversité fonctionnelle

2.1- Maintient ou enrichit le sol en matières organiques et favorise les régulations biologiques

- 2.1.1- Construit collectivement ou individuellement un assolement parcellaire diversifié
- 2.1.2- Construit une rotation adaptée au milieu et équilibrée sur le plan agronomique
- 2.1.3- Met en oeuvre des techniques de préparation du sol
- 2.1.4- Raisonne et réalise les apports d'amendements
- 2.1.5- Cultive des couverts végétaux permanents ou temporaires associant des plantes de service aux cultures ou en intégrant l'élevage
- 2.1.6- Composte ou valorise les fumiers, pailles, déchets végétaux et effluents d'élevage
- 2.1.7- Plante et entretient arbres isolés, haies, bosquets, ripisylves et alignements d'arbres en association ou non de cultures ou d'animaux

2.2- Préserve le sol de l'érosion et du lessivage

- 2.2.1- Détecte et apprécie les signes précurseurs de l'érosion et du lessivage
- 2.2.2- Met en oeuvre des pratiques culturales à l'aide d'équipements agricoles adaptés
- 2.2.3- Alterne cultures d'hiver et de printemps dans la rotation et l'assolement des cultures
- 2.2.4- Entretien ou implante haies, mares, talus et fossés, ...
- 2.2.5- Implante et préserve les prairies, bandes enherbées, ...
- 2.2.6- Modifie ou adapte le découpage parcellaire

3- Conduite et valorisation des productions alimentaires, non alimentaires et des services

3.1- Conçoit le système de production

- 3.1.1- Calcule et analyse les coûts de production et marges, brutes et nettes, par atelier
- 3.1.2- Raisonne le choix des espèces, variétés et races adaptées au milieu et à ses objectifs
- 3.1.3- Construit un assolement et des rotations adaptés au milieu et au système
- 3.1.4- Définit le mode de conduite des cultures et de l'élevage
- 3.1.5- Définit un système fourrager pour l'élevage

- 3.1.6- Définit un plan de gestion intégrée de la santé animale
- 3.1.7- Définit un plan d'amélioration du bien-être animal
- 3.1.8- Définit un plan de protection intégrée des végétaux
- 3.1.9- Définit un plan de fertilisation et d'amendement
- 3.1.10- Définit un plan de gestion, d'économie et ou de production d'énergies
- 3.1.11- Définit un plan de gestion de la ressource en eau et de maîtrise des risques de pollution
- 3.1.12- Définit un plan de limitation des émissions de gaz à effet de serre, d'ammoniac, de polluants atmosphériques, d'odeurs et de bruits
- 3.1.13- Définit un plan de gestion et d'amélioration de la qualité des biens et services produits en conformité avec les exigences de référentiels (normes, standards...) ou en fonction des attentes des clients et des parties prenantes des activités de l'entreprise

3.2- Conduit le système de culture

- 3.2.1- Prépare le sol à l'aide de techniques et d'outils adaptés
- 3.2.2- Implante les cultures et réalise les semis
- 3.2.3- Observe pour apprécier l'état des cultures et des sols, la présence d'auxiliaires, de bio-agresseurs, de la flore spontanée
- 3.2.4- Protège et favorise les auxiliaires des cultures, les pollinisateurs et leurs habitats
- 3.2.5- Protège les cultures et gère la flore spontanée en utilisant des techniques culturales et des méthodes biologiques, physiques ou chimiques
- 3.2.6- Met en place des cultures associées, pérennes ou annuelles, sur une même parcelle
- 3.2.7- Fertilise les cultures
- 3.2.8- Met en œuvre des systèmes d'irrigation économe en eau
- 3.2.9- Récolte, conditionne et stocke les productions
- 3.2.10- Réalise tout ou partie des opérations culturales avec ou sans l'aide de robots, de systèmes de guidage et de l'informatique embarquée

3.3- Conduit le système d'élevage

- 3.3.1- Observe pour apprécier le comportement, l'état de santé, la croissance, le bien-être physique et physiologique et la possibilité qu'ont les animaux d'exprimer les comportements propres à l'espèce
- 3.3.2- Prend les mesures pour limiter les sources de stress et de détresse, de blessures et de douleur des animaux et favoriser une relation homme-animal positive
- 3.3.3- Planifie et met en œuvre la reproduction des animaux
- 3.3.4- Élabore un plan d'alimentation des animaux
- 3.3.5- Met en œuvre le pâturage des animaux
- 3.3.6- Entretient et améliore l'accès des animaux aux pâturages et territoires de parcours
- 3.3.7- Assure aux animaux un accès à des abris naturels (haies, sous-bois...) ou artificiels
- 3.3.8- Compose, calcule et distribue des rations saines et équilibrées et un abreuvement en quantité et en qualité suffisantes
- 3.3.9- Contient et manipule, allote, déplace et réalise les interventions liées à la conduite de l'élevage sans brutalité ni actes de maltraitance
- 3.3.10- Réalise les opérations de prophylaxie, administre des traitements et combine au besoin différentes méthodes de soin, en coopération avec les vétérinaires
- 3.3.11- Aménage les bâtiments et améliore les conditions d'ambiance

- 3.3.12- S'assure des bonnes conditions de chargement, de transport et d'abattage des animaux
- 3.3.13- Gère et valorise les effluents d'élevage dans la fertilisation des cultures et ou la production d'énergie renouvelable
- 3.3.14- Procède aux enregistrements liés à la conduite de l'élevage
- 3.3.15- Réalise les opérations liées à l'élevage avec ou sans l'aide de systèmes robotisés et de surveillance

3.4- Entretien des bâtiments, les installations, le matériel et les équipements

- 3.4.1- Aménage et entretient les bâtiments, les locaux, les installations, les abords de l'entreprise et ses accès
- 3.4.2- Réalise la maintenance de 1er niveau des équipements et des matériels
- 3.4.3- Nettoie et désinfecte les locaux et matériels
- 3.4.5- Met en œuvre des pratiques d'économie d'énergie

3.5- Valorise les productions

- 3.5.1- Stocke, conditionne ou transforme sur l'exploitation ou « à façon » des denrées alimentaires et non-alimentaires
- 3.5.2- Négocie et vend des produits et des services
- 3.5.3- Réalise des opérations de vente et de couverture sur les marchés à terme
- 3.5.4- Livre, distribue ses produits collectivement ou individuellement
- 3.5.5- Assure collectivement ou individuellement la promotion de ses produits, de l'image de l'entreprise et de la filière
- 3.5.6- Accueille la clientèle
- 3.5.7- Prospecte de nouveaux débouchés

4. Organisation du travail, gestion des ressources et des relations humaines

4.1- Maintient et améliore le cadre, les conditions et les relations de travail

- 4.1.1- Aménage et agence les locaux, les équipements et les postes de travail de façon fonctionnelle
- 4.1.2- Évalue les risques professionnels et prend les mesures de préventions nécessaires liées à l'utilisation des locaux, des équipements et des matériels
- 4.1.3- Met à disposition, vérifie l'état et le port des équipements de protection individuelle
- 4.1.4- Élabore et actualise son document unique d'évaluation des risques professionnels

4.2- Planifie et organise le travail

- 4.2.1- Prévoit les besoins en main d'œuvre permanente et saisonnière
- 4.2.2- Mobilise ses pairs ou coopère à un chantier d'entraide
- 4.2.3- Établit le planning et l'exécution des travaux
- 4.2.4- Délègue, sous-traite ou contractualise certaines activités

4.3- Encadre une équipe

- 4.3.1- Organise un chantier et anime une réunion de travail
- 4.3.2- Donne ou prend des consignes de travail et rend compte ou constate les résultats
- 4.3.3- Organise en contexte le travail en fonction des différentes activités à effectuer
- 4.3.4- Gère les conflits au sein de l'entreprise
- 4.3.5- Organise la complémentarité et la polyvalence des compétences

4.4- Gère les ressources humaines

- 4.4.1- Recrute et gère le parcours des salarié-es, stagiaires et apprenti-es
- 4.4.2- Conduit périodiquement des entretiens professionnels et actualise les fiches de poste
- 4.4.3- Identifie l'évolution des besoins en main d'œuvre et en compétences de l'exploitation
- 4.4.4- Identifie les besoins individuels de formation des salarié-es
- 4.4.5- Forme ses salarié-es, apprenti-es et stagiaires et se forme
- 4.4.6- Réalise des activités et prend des mesures destinées à développer la culture d'entreprise et la motivation des salarié-es

5. Gestion et administration de l'entreprise agricole

5.1- Produit des données et de l'information

- 5.1.1- Enregistre, traite et ou transmet des données à l'aide de logiciels ou applications professionnelles
- 5.1.2- Élabore des documents d'information à l'aide de différents outils et supports
- 5.1.3- Utilise des tableaux de bord et des outils d'aide à la décision

5.2- Gère les achats, les stocks, les approvisionnements et les services à l'entreprise

- 5.2.1- Négocie les prix et les contrats fournisseurs
- 5.2.2- Suit les stocks et approvisionnements
- 5.2.3- Contractualise des services à l'entreprise (juridique, logistique, informatique, assurances ...)

5.3- Gère ou fait procéder à la gestion courante des opérations comptables

- 5.3.1- Établit des factures et réalise le suivi clientèle
- 5.3.2- Suit la trésorerie de l'entreprise
- 5.3.3- Établit ou fait établir les documents comptables de l'entreprise
- 5.3.4- Analyse les résultats comptables

5.4- S'acquitte de ses obligations comptables, fiscales et professionnelles

- 5.4.1- Contrôle la conformité à la réglementation, à la norme ou à la référence
- 5.4.2- Rassemble les informations et justificatifs nécessaires au(x) contrôle(s)
- 5.4.3- Assure la traçabilité de ses productions et celle de ses approvisionnements
- 5.4.4- Sollicite les agréments et effectue les déclarations requises
- 5.4.5- Déclare ou télédéclare en ligne ses surfaces et demandes d'aides, TVA, ...
- 5.4.6- Gère les contrats de travail et établit les fiches de paie


5.5- Règle les litiges commerciaux, les conflits d'usages et ou de voisinage

Situations professionnelles significatives

Les situations professionnelles significatives de la compétence (SPS) représentent les situations-clés, qui, si elles sont maîtrisées par les titulaires des emplois visés par le diplôme, suffisent à rendre compte de l'ensemble des compétences mobilisées dans le travail. Ces situations sont regroupées par champs de compétences selon la nature des ressources qu'elles mobilisent et la finalité visée.

Situations professionnelles significatives (SPS) organisées en champs de compétences

Champs de compétences	SPS	Finalités
Pilotage stratégique de l'entreprise agricole et conduite du changement	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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, l'agro-écologie et la réglementation
Commercialisation des produits agricoles et des services	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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



Référentiel de diplôme
Brevet professionnel
option “Responsable d’entreprise
agricole”

Référentiel de certification

Le référentiel de certification est constitué de deux parties :

- la liste des capacités attestées par le diplôme Brevet professionnel option “Responsable d’entreprise agricole”
- les modalités d’évaluation permettant la délivrance du diplôme.

Les capacités sont déterminées à partir de l’analyse des emplois et du travail, en fonction des objectifs éducatifs et d’insertion professionnelle, citoyenne et sociale visés par les certifications du Ministère chargé de l’agriculture.

Capacités

C1- Se situer en tant que professionnel

C1.1- Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant

C1.2- Se positionner dans les différents types d'agriculture, leur histoire, leurs fondements, leur organisation

C2- Piloter le système de production

C2.1- Réguler l'activité au regard de la stratégie, des opportunités, des événements

C2.2- Gérer le travail

C3- Conduire le processus de production dans l'agroécosystème

C3.1- Combiner les différentes activités liées aux productions

C3.2- Mettre en oeuvre les opérations liées à la conduite des productions

C4- Assurer la gestion technico-économique, financière et administrative de l'entreprise

C4.1- Porter un diagnostic sur les résultats de l'entreprise à l'aide d'indicateurs technico-économiques et financiers

C4.2- Réaliser des choix pour l'entreprise en matière fiscale et juridique

C5- Valoriser les produits ou services de l'entreprise

C5.1- Commercialiser un produit ou un service

C5.2- Négocier dans le cadre d'un contrat ou d'un projet collectif

C6- S'adapter à des enjeux professionnels particuliers

C7- S'adapter à des enjeux professionnels particuliers

Modalités d'évaluation

Le Brevet Professionnel "Responsable d'Entreprise Agricole" (BPREA) est un diplôme organisé et délivré en unités capitalisables, spécifique à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage. Les unités capitalisables peuvent être obtenues indépendamment.

Chaque unité capitalisable correspond à une capacité du référentiel de certification.

Capacités	Unités capitalisables	Prescriptions spécifiques
C1	UC1 : Se situer en tant que professionnel	
C2	UC2 : Piloter le système de production	Évaluation en situation professionnelle
C3	UC3 : Conduire le processus de production dans l'agroécosystème	Évaluation en situation professionnelle
C4	UC4 : Assurer la gestion technicoéconomique, financière et administrative de l'entreprise	Évaluation en situation professionnelle
C5	UC5 : Valoriser les produits ou services de l'entreprise	Évaluation en situation professionnelle
C6	UCARE 1 = UCARE A transfo ou UCARE B Services ou UCARE C Production	Évaluation en situation professionnelle
C7	UCARE 2 = UCARE « libre » (y compris nouvelle UCARE A, B ou C*)	Évaluation en situation professionnelle

*A l'exclusion de ce qui est déjà traité dans le référentiel national et pas de redondance avec UCARE 1.

Les UCARE correspondent à des capacités professionnelles supplémentaires, relatives à un savoir-faire particulier, permettant l'adaptation régionale ou l'adaptation à l'emploi.

ANEFA	Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture
APECITA	Association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture
BP	Brevet professionnel
BPREA	Brevet professionnel responsable d'entreprise agricole
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
CGEA	Conduite et gestion de l'entreprise agricole
CPA	Capacité professionnelle agricole
DJA	Dotation jeunes agriculteurs
EARL	Exploitation agricole à responsabilité limitée
FDA	Fiche descriptive d'activités
GAEC	Groupement agricole d'exploitation en commun
GIE	Groupement d'intérêt économique
IAA	Industrie agroalimentaire
IGP	Indication géographique protégée
MSA	Mutualité sociale agricole
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OPA	Organisme professionnel agricole
PAC	Politique agricole commune
RFE	Répertoire français des emplois
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
SAU	Surface agricole utile
SCEA	Société civile d'exploitation agricole
SPS	Situation professionnelle significative
UE	Union européenne

Ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche
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
1 ter avenue de Lowendal - 75700 Paris 07SP

Avril 2017