MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

Liberté
Égalité
Fraternité

RÉFÉRENTIEL DE DIPLÔME

Diplôme national de 1er cycle en sciences et techniques de l'agronomie, dénommé « bachelor agro »

« GÉNIE AGRONOMIQUE ET TRANSITIONS »

Version du 9 septembre 2025

ENSEIGNEMENT AGRICOLE
L'AVENTURE DU VIVANT
LES MÉTIERS GRANDEUR NATURE

SOMMAIRE

REFERENTIEL D'ACTIVITES 3

1. Éléments de contexte socio-économique du secteur professionnel 4
2. Emplois visés par le diplôme 12
3. Fiche descriptive d'activités (FDA) 19
4. Liste des situations professionnelles significatives et finalités du travail 25

REFERENTIEL DE COMPETENCES 26

1. Liste des compétences attestées par le diplôme 27
2. Blocs de compétences transversales 29
3. Blocs de compétences communes aux différentes mentions du bachelor agro 30
4. Blocs de compétences spécifiques à la mention 'Génie agronomique et transitions'' 32

REFERENTIEL D'EVALUATION 36

1. Modalités et critères d'évaluation des blocs 37
2. Evaluation des blocs transversaux 38
3. Critères d'évaluation des blocs communs au « bachelor agro » 39
4. Critères d'évaluation des blocs spécifiques à la mention « Génie agronomique et transitions » 41

REFERENTIEL DE FORMATION 44

1. Recommandations sur la mention « Génie agronomique et transitions » 45
2. Conditions d'atteinte des compétences pour les blocs spécifiques à la mention 45

REFERENTIEL D'ACTIVITES

Le référentiel d'activités du bachelor agro mention ''Génie agronomique et transitions'', décrit les emplois de niveau 6 exercés par des hommes et des femmes dans les secteurs de la production agricole (à dominante végétale) et de l'accompagnement des acteurs et des structures du domaine agricole.

Le référentiel d'activités est composé de quatre parties :

- *la première partie présente les informations relatives au contexte socio-économique du/des secteur(s) professionnel(s) concerné(s) ;*
- *la deuxième partie présente les emplois visés par le diplôme et leurs descriptions ;*
- *la troisième partie est constituée de la fiche descriptive d'activité (FDA) ;*
- *la quatrième partie présente les situations professionnelles significatives (SPS) organisées en champs de compétences.*

1. Éléments de contexte socio-économique du secteur professionnel

Les productions végétales regroupent une grande diversité de filières, de systèmes et modes de production et de valorisation. Elles englobent les grandes cultures - les cultures spécialisées – la viticulture - les cultures fourragères.

Les céréales (blé, orge, maïs, avoine, épeautre ...), les oléagineux (tournesol, colza, soja...) et les protéagineux (pois, féveroles, lentilles, haricots ...) composent le secteur des **grandes cultures** annuelles. Les cultures fourragères regroupent un grand nombre d'espèces végétales, dont des légumineuses (luzerne, sainfoin, trèfles, ...), des graminées (ray-grass, fétuque, ...), des céréales (avoine, orge, sorgho, ...), des crucifères (colza, navet...) D'autres productions à forte valeur ajoutée complètent les assolements des exploitations agricoles : les cultures industrielles et spécialisées (betterave, pommes de terre, houblon, chicorée à café, endive, ...) et les plantes à fibres (lin, chanvre…). Certaines productions sont localisées comme la banane et la canne à sucre dans les territoires d'outre-mer ou le riz paddy en Camargue. En amont de la filière, la production de plants et de semences est assurée par des agriculteurs multiplicateurs.

Les **productions végétales spécialisées** comprennent plusieurs filières communément regroupées sous le terme horticulture. Elles regroupent les champs de la production des fruits, des petits fruits, des légumes et fleurs comestibles, des végétaux d'ornement (fleurs et feuillages coupés, plantes en pot ou à massif, bulbes, arbres, arbustes), des jeunes plants (pépinières ornementales, plants fruitiers, plants maraîchers), des semences et des plantes à parfum, aromatiques et médicinales (PPAM), des plantes condimentaires.

La **viticulture** concerne quasiment toutes les régions françaises, avec des cépages adaptés à chaque terroir. La production de vins et de spiritueux français occupe une place importante dans l'agriculture française. En effet, selon les données de l'INSEE, la valeur de la production viticole en 2023 représente 16 % de la valeur de la production agricole française et 28 % des filières végétales.
La pépinière viticole est un secteur économique important de la filière.

1. Contexte des filières concernées

11. Caractéristiques de la filière grandes cultures

Le secteur des cultures céréalières en France représente une place importante dans l'agriculture mondiale. Il est largement soumis aux négociations internationales car l'exportation est le premier débouché des céréales françaises.
En France métropolitaine 54 % des exploitations françaises cultivent des céréales, soit près de 211 000 exploitations. La France est le premier producteur européen de céréales. Le blé tendre est en tête avec 35 Mt, puis viennent le maïs (13 Mt) et l'orge (12,3 Mt). Les exploitations spécialisées en grandes cultures (83 ha en moyenne) occupent plus d'un tiers de la surface agricole utile (SAU) (36 %).
Les céréales, oléagineux et protéagineux (COP) représentent les surfaces agricoles les plus importantes et constituent 90 % des surfaces de grandes cultures. Une dizaine d'espèces de céréales est cultivée en France, les trois principales sont : le blé tendre, le maïs grain, l'orge.
Les principales zones de cultures (bassin parisien, Grand Est, Nouvelle-Aquitaine, Hauts-de-France, Centre-Val de Loire et Normandie) possèdent un fort potentiel agronomique et portent de forts enjeux environnementaux.
Les **cultures fourragères**, productions destinées à l'alimentation animale s'étendent sur 12,6 millions d'hectares, soit 47 % des surfaces agricoles Elles sont situées principalement dans les régions d'élevage. Elles sont à 88 % composées de prairies. Les 12 % restants, soit 1,6 million d'hectares, sont principalement constitués de cultures fourragères annuelles.
La diversification des cultures constitue un enjeu et un levier agronomique, écologique et économique pour accroître la durabilité des systèmes de grandes cultures et réduire l'usage des intrants (pesticides, engrais, eau). Malgré son intérêt, la diversification des cultures progresse peu en raison de l'existence de verrous sociotechniques.
Sources ARVALIS (https://arvalis.info/2x0) - Etude CMI / Inter céréales 2022 - Transformations de l'agriculture et des consommations alimentaires – Insee Références – Édition 2024.

L'irrigation des surfaces agricoles représente un enjeu essentiel pour la filière. Dans un contexte de changement climatique, les cultures de maïs mobilisent le plus de surfaces irriguées (38 %) devant le blé (12 %) et les légumes (9 %).
Source *www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr - L'irrigation des surfaces agricoles : évolution entre 2010 et 2020 - février 2024*

Une transformation des emplois et des activités
Les exploitations spécialisées en grandes cultures emploient majoritairement moins de cinq salariés. La concentration des exploitations s'accompagne d'une augmentation de la productivité du travail, de la rentabilité, mais se fait au prix d'un endettement accru. La diminution des actifs agricoles s'est accompagnée d'une transformation de la nature des emplois et des activités. L'activité agricole est désormais moins le fait d'un agriculteur réalisant l'ensemble des tâches sur son exploitation, que d'un système complexe d'activités et de fonctions accomplies aussi bien par l'exploitant que par des tiers, salariés ou prestataires. Le salariat est de plus en plus souvent externalisé auprès d'entreprises de travaux agricoles (ETA), de groupements d'employeurs, de coopératives (CUMA), de prestataires ayant recours à des travailleurs détachés. Les cadres sont présents dans ce type de structures. De nouvelles formes d'entreprises de travaux agricoles émergent, dédiées par exemple à la délégation intégrale des activités.

Modernisation des entreprises
Fortement mécanisée et connectée, la filière des grandes cultures utilise des agroéquipements, des outils d'aides à la décision (OAD) et des services connectés (agriculture 4.0) de plus en plus sophistiqués et coûteux : drones, robots agricoles mobilisant l'intelligence artificielle, capteurs et engins avec systèmes de guidage par satellite et informatique embarquée.

12. Caractéristiques de la filière cultures spécialisées

Caractéristiques de la filière de production de fruits et petits fruits
Dans le secteur des productions fruitières, la France produit 2,4 millions de tonnes de fruits et se positionne au 4ème rang européen derrière l'Espagne, l'Italie et la Pologne. Les exploitations fruitières sont confrontées à une concurrence très active. La maîtrise de la charge, la gestion des bioagresseurs et l'adaptation aux aléas climatiques, au cœur de l'activité, rendent plus complexe la maîtrise du processus de production.
(Source FranceAgriMer - CHIFFRES-CLÉS 2022 / Fruits et Légumes et Compétitivité de la filière française fruits et légumes frais 2021)

Caractéristiques de la filière de production de légumes
La France est le 3ème pays producteur européen de légumes après l'Espagne et l'Italie. Le secteur du maraîchage produit des légumes frais en plein champ, sous serre et/ou sous tunnel plastique, en chambres climatiques. Il représente 254 000 ha dont 42 000 en bio, pour un total de 73 000 exploitations. Il produit 13,2 millions de tonnes de légumes (dont 7 millions de tonnes de pommes de terre).
(Source FranceAgriMer - chiffres-clés 2022 / Fruits et Légumes)

Caractéristiques de la filière de production de végétaux d'ornement
La filière de production de végétaux d'ornement regroupe l'horticulture ornementale et la pépinière fruitière et d'ornement. Elle propose des plantes en pot et à massif, des arbres et des arbustes, des fleurs et feuillages coupés, des bulbes et semences ainsi que des plantes exotiques, des jeunes plants potagers et des plants fruitiers certifiés. Les Pays-Bas sont le premier fournisseur mondial de végétaux, suivis par l'Italie et l'Allemagne. La France occupe la 16ème place dans le classement des exportateurs mondiaux et la 4ème place des pays importateurs.
(Source FranceAgriMer – Horticulture d'ornement 2021, Chiffres clés 2021 2022 et Infographie MASA)

Caractéristiques de la filière de production de plantes à parfum, aromatiques et médicinales (PPAM)
Les plantes à parfum, aromatiques et médicinales totalisent, en 2020, 61 778 ha cultivés (hors production de semences) pour 8 514 exploitations. Les lavandes et lavandins représentent près de 50 % des superficies totales., suivis du pavot oreillette et de la sauge sclarée. La production de plantes aromatiques souvent associée au secteur légumier représente 5 700 hectares en France métropolitaine.
La production de plantes médicinales est en essor pour répondre à de multiples utilisations : laboratoires pharmaceutiques, cosmétiques, compléments alimentaires, …
(Source Plan de la filière PAPAM 2017 France AgriMer et Recensement agricole 2020)

Caractéristiques du secteur des semences
La France est le premier producteur européen et le premier exportateur mondial. L'objectif de la sélection variétale vise notamment à l'adaptation des plantes au changement climatique, à la réduction de la consommation d'intrants et à développer une diversité de plantes cultivées en garantissant la sécurité alimentaire et sanitaire. Les espèces potagères

et florales représentent 23 800 ha et les plants de pommes de terre 23 500 ha. Près de 16 600 multiplicateurs de semences travaillent sous contrats de multiplication.

13. Caractéristiques de la filière vitivinicole

Les exploitations viticoles en zone d'appellations (Appellation d'Origine Contrôlée, Appellation d'Origine Protégée, Indication Géographique Protégée) ont produit 33,5 millions d'hectolitres en 2023, sur une surface d'environ 780 000 hectares. L'Italie, la France et l'Espagne assurent 48 % de la production mondiale de vin sous appellation.
La filière bois et plants de vigne (données 2024), compte 731 professionnels, implantés en PACA, Nouvelle Aquitaine, AURA et Occitanie (17 %). Les vignes mères occupent 3930 ha. La production de plants s'établit à 196 millions.
La durée d'implantation de la vigne, culture pérenne, peut ralentir le processus d'adaptation aux aléas du marché et du changement climatique notamment. En plus du rôle dans la création de paysages et dans la dynamique territoriale, la viticulture joue un rôle clé pour le tourisme : 10 000 caves sont fréquentées par plus de 10 millions de visiteurs par an (dont près de 40 % sont étrangers).
(Source Les chiffres clés de la filière Viti vinicole chiffres-clés 2023 /France AgriMer)

2. L'environnement politique, social, réglementaire des secteurs professionnels

Construire et accompagner les transitions, en particulier la transition agroécologique, vers des systèmes agricoles et alimentaires bas-carbone, circulaires, durables et résilients est un défi auquel est confronté le monde agricole pour assurer la souveraineté alimentaire.
L'agroécologie invite à combiner tous les leviers d'action et à mobiliser tous les acteurs, à l'échelle des agroécosystèmes, des filières et des territoires, pour faire face aux changements et refonder une alliance entre l'agriculture, l'environnement, la science et la société.

Différents dispositifs et politiques accompagnent les transitions :
La loi d'orientation pour la souveraineté alimentaire et le renouvellement des générations en agriculture (mars 2025) comprend des mesures en faveur de la souveraineté alimentaire, le renouvellement des générations, les transitions en agriculture, l'installation et la transmission des exploitations, la simplification des activités agricoles.
La nouvelle **Politique Agricole Commune** (PAC 2023-2027) vise à stabiliser le revenu agricole, à garantir l'approvisionnement alimentaire à des prix raisonnables et à accompagner la transition écologique. L'écorégime constitue un changement majeur pour promouvoir une meilleure performance environnementale des exploitations agricoles.
Le **Plan Stratégique National** (PSN) fixe 3 priorités : favoriser le développement d'un secteur agricole innovant, résilient et diversifié garantissant la sécurité alimentaire ; renforcer la protection de l'environnement et l'action pour le climat afin de contribuer aux objectifs de l'Union Européenne ; renforcer et consolider le tissu socio-économique des zones rurales.
Les **plans Ecophyto** accompagnent la réduction de l'usage des produits phytopharmaceutiques (PPP) en accord avec une attente citoyenne forte et une nécessité pour préserver notre santé et la biodiversité.
Le **concept « One Health** » ou « une seule santé » reconnaît que les santés des humains, des animaux domestiques et sauvages, des plantes et de l'environnement (au sens large) sont étroitement liées et interdépendantes.
La **stratégie nationale bas-carbone** (SNBC) définit une trajectoire de réduction des gaz à effets de serre (GES) d'ici 2050 (économie bas-carbone, circulaire et durable). L'agriculture doit réaliser des efforts de réduction d'émission des GES (directives européennes sur la qualité de l'air). La consommation d'énergie est également un levier économique pour les exploitations agricoles.
La prise en compte des enjeux liés à la qualité, à l'accès et au partage de **l'eau** nécessite de co-construire une vision partagée des usages de l'eau. Les arrêtés préfectoraux réglementent les usages en période de crise (sécheresse).
Les comportements alimentaires évoluent (végétarien, flexitarien, végétalien, vegan) en privilégiant les denrées issues des filières courtes et biologiques et en substituant des protéines animales par des protéines végétales. Environ 12 % des exploitations agricoles en France sont désormais engagées en **agriculture biologique,** qui a contribué historiquement à l'évolution des pratiques et raisonnements agronomiques.
L'agriculture biologique représente 2.77 millions d'ha, toutes filières végétales confondues et 58 400 exploitations en 2023 elle représente 5.6% de la consommation alimentaire des ménages français.

Dans un contexte économique concurrentiel, les responsables d'entreprise doivent désormais composer avec une grande volatilité des prix des produits et des intrants, des aléas climatiques marqués et avec des attentes des citoyens, des consommateurs et des pouvoirs publics. Le secteur agricole doit également faire face à l'évolution des attentes des industriels, en termes de qualité, de traçabilité et de respect de l'environnement. Le monde agricole est confronté aux défis de maintenir un niveau élevé de production, de traçabilité et de qualité sanitaire, tout en diminuant ses impacts environnementaux.

(Sources : Les méthodes agricoles du label bas-carbone. - Orientations professionnelles, formations, qualifications, compétences. PLOAA. Les fiches repères. - Le plan Ecophyto. MASA. - La nouvelle PAC 2023-2027. MASA. - Directive relative aux plafonds d'émission nationaux (NEC), Chambres d'Agriculture France.- Agence Bio/Andi 2021, Agreste/RA 2010)

3.Types d'entreprises et/ou d'établissements concernés

Le secteur agricole compte un grand nombre d'acteurs professionnels, institutionnels et associatifs dotés de prérogatives et de compétences à différentes échelles. Les entreprises, les structures et les organisations agricoles pourvoyeuses d'emplois qui les accompagnent présentent une grande diversité, tant dans leur statut, leurs fonctions, leur importance en nombre de salariés, leur taille économique et leur activité.

Les entreprises et organisations du secteur de la production

Les producteurs (céréaliers, viticulteurs, arboriculteurs, maraîchers, horticulteurs, pépiniéristes etc.) recouvrent une diversité de petites, moyennes et grandes entreprises familiales et de sociétés.

Les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA), les entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers (ETARF), les services de remplacement, les groupements d'employeurs agricoles et ruraux (GEAR), les collectifs agroécologiques (GIEE, groupes DEPHY, etc.) représentent aussi des acteurs importants du secteur.

Les organisations du secteur commercial

Les entreprises d'amont et d'aval de la production ont des statuts divers, qui peuvent être coopératifs (coopérative viticole, de fruits et légumes, etc.), privés (entreprises de négoce, etc.) ou associatifs (groupements d'agriculteurs, etc.). Les organisations de producteurs (OP), permettent aux d'agriculteurs de mutualiser des moyens dans une démarche de commercialisation. Coopérative agricole, SICA, association, société commerciale, GIE peuvent être reconnus, par arrêté ministériel, organisation de producteurs.

Le secteur de l'agrofourniture et de l'agroéquipement fournit aux agriculteurs les moyens de produire : matériels, équipements, semences, engrais et amendements, produits phytopharmaceutiques. Les ventes auprès des agriculteurs sont réalisées par les coopératives et les négoces privés.

Le réseau des collecteurs (coopératives et négociants privés) est chargé de l'achat, du stockage, du conditionnement et de la commercialisation des produits végétaux. Il joue un rôle dans l'organisation de la production (planification des volumes) et le développement des signes de qualité. L'internationalisation du marché voit également se généraliser les métiers de courtier en matières premières, de trader à l'export, dans des cabinets conseils, les coopératives et le négoce.

Les organismes du secteur du conseil et des services à l'exploitation agricole

Les organismes de conseil agricole et les structures de développement, les associations de développement agricole et rural, les syndicats, les sociétés de services, etc. interviennent en appui des exploitations agricoles. Des conseillers et cadres y exercent leurs activités de services dans le domaine technique, de la formation, de l'animation : Chambres d'Agriculture France, réseau des CIVAM, Fédération nationale de l'agriculture biologique (FNAB), etc.

Les organismes du secteur du contrôle

Chaque organisme public ou parapublic qui attribue des subventions aux agriculteurs ou aux organismes agricoles, dispose d'un service de contrôle. Les Directions de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF/DAAF), les collectivités territoriales (communes, département, région), les organismes de contrôle des signes d'identification de la qualité et de l'origine (SIQO) font partie de ces organisations.

Les organismes du secteur de l'expérimentation et de la recherche

De nombreuses opportunités d'emplois sont présentes dans les métiers de la recherche appliquée et du développement agricole, de l'expérimentation et de l'accompagnement sociotechnique, comme : les instituts techniques agricoles (ITA), les stations et fermes expérimentales, l'institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et

l'environnement (INRAE), le centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement (CIRAD), etc.

Les organismes du secteur de la formation
Les actifs agricoles et les personnes en reconversion professionnelle, disposent de nombreux outils institutionnels et financiers pour se former et monter en compétences : les établissements d'enseignement agricole, les organismes de formation (en particulier les Chambres d'agriculture), les opérateurs de compétences (OPCO), le fond d'assurance formation du secteur agricole (VIVEA).

Les acteurs institutionnels
Le secteur agricole compte un grand nombre d'acteurs institutionnels dotés de prérogatives et de compétences à différentes échelles : l'État, FranceAgriMer, la mutualité sociale agricole (MSA), les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération communale (EPCI).

Les organisations interprofessionnelles
Elles représentent les filières comme INTERFEL, VALHOR, Inter céréales, SEMAE, …

4. L'emploi dans le domaine de la production végétale

L'agriculture française emploie en 2020, 813 000 personnes à titre permanent : exploitants et coexploitants, actifs familiaux, salariés permanents non familiaux. La main-d'œuvre agricole s'établit à 660 000 ETP, avec une diminution de 90 000 ETP en dix ans. Les exploitants-coexploitants et les membres de la famille sont les premiers concernés par cette réduction. La proportion des salariés permanents non familiaux ou de la main-d'œuvre saisonnière est de plus en plus forte. A noter que l'agriculture biologique totalise 200 000 emplois sur les territoires dont 128 000 dans les exploitations agricoles, 43 000 emplois pour la distribution, 26 000 emplois pour la transformation, et 2500 emplois pour les activités de service (conseil, développement, contrôles, formation et recherche...). (*Source : Cahier Expert Bio APECITA/Agence Bio/Andi 2021, Agreste/RA 2010).*

Un emploi familial en baisse et un développement du salariat
Plus d'un actif permanent sur cinq est aujourd'hui un salarié permanent. Les deux tiers du travail agricole sont assurés par les chefs d'exploitation, les coexploitants et les membres de leur famille. Les salariés saisonniers ou occasionnels assurent le reste des heures travaillées (11 %).
Les entrepreneurs témoignent de difficultés importantes à recruter et à fidéliser les salariés permanents et saisonniers. Entre 2010 et 2020, 80 % des salariés permanents ont quitté la production agricole. Avec une main-d'œuvre de moins en moins familiale, les employeurs doivent développer de nouvelles capacités et compétences de gestion des ressources humaines et des relations de travail.

L'externalisation des travaux se développe
L'externalisation des travaux compense une partie du recul de la main-d'œuvre familiale. L'activité agricole est désormais moins le fait d'un agriculteur réalisant l'ensemble des tâches sur son exploitation que d'un système complexe d'activités et de fonctions accomplies aussi bien par l'exploitant que par des tiers, salariés ou prestataires. Près de 60 % des exploitations agricoles françaises délèguent des travaux agricoles, essentiellement pour la récolte et la traction (préparation du sol, semis).

Le renouvellement des actifs agricoles
Le renouvellement des générations est devenu un enjeu majeur dans les fermes françaises. Le nombre d'actifs agricoles ne cesse de diminuer et la population agricole a tendance à vieillir. Une exploitation sur deux est dirigée par au moins un exploitant senior de 55 ans ou plus, surtout en cultures fruitières, grandes cultures et viticulture. On compte aujourd'hui deux installations agricoles pour trois départs en retraite. On dénombre environ 15 000 installations par an avec des projets de plus en plus diversifiés et ouverts sur le territoire. Ces nouveaux chefs d'exploitation sont en moyenne mieux formés, plus enclins à l'agriculture biologique, à la transformation et la commercialisation en circuits courts.

La féminisation des actifs agricoles
Un tiers des actifs agricoles sont des femmes en 2020. Elles sont presque deux fois plus présentes au sein des nouvelles installations. Ces agricultrices ont un niveau de formation plus élevé, le plus souvent à la tête de micro ou de petites exploitations, fréquemment conduites en agriculture biologique et impliquées dans la vente en circuits courts (maraîchage, horticulture). La féminisation du travail entraîne un recours plus important à la main d'œuvre extérieure, à la mécanisation, aux services de remplacement, corollaires d'un autre rapport au travail laissant plus de place à la vie familiale.

Les personnes « Non Issues du Milieu Agricole » (NIMA)
Les métiers de l'agriculture s'ouvrent de plus en plus à un public dit « Non Issu du Milieu Agricole » (NIMA). Ces nouveaux profils de salariés et de chefs d'exploitation portent ou accompagnent des projets qui contribuent à dynamiser le secteur agricole, par l'apport d'un nouveau regard sur l'agriculture et sur le métier d'agriculteur. Leurs trajectoires vers et depuis les métiers de l'agriculture génèrent des besoins de formation et d'accompagnement spécifiques.

L'attractivité des métiers et des emplois
Dans un contexte économique et social de plus en plus contrasté et souvent difficile, l'attractivité du métier et des emplois est un enjeu majeur pour assurer le renouvellement des générations. Les sujets relatifs à la qualité de vie au travail et à l'équilibre « vie familiale - vie professionnelle » impactent l'attractivité du métier, tant côté employeurs que salariés.

La tertiarisation des activités agricoles
Pour répondre à l'enjeu de la gestion de la qualité, de nouveaux postes et métiers émergents, liés à la qualité, à la traçabilité et à la certification, à la gestion documentaire et des données.
En matière de multiperformance (agronomique, économique, environnementale et sociale), les engagements volontaires se diversifient et les certifications environnementales se développent. Les exploitations certifiées Haute Valeur Environnementale (HVE) et Plante Bleue représentent 8 % des exploitations agricoles françaises, soit environ 6 % de la SAU française.
Les politiques publiques encouragent les systèmes agricoles durables et les pratiques agroécologiques (Mesures Agroenvironnementales et Climatiques - MAEC) en faveur de l'eau, la biodiversité, les sols, l'adaptation ou l'atténuation du changement climatique.
La démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) devient une stratégie face aux attentes sociétales.
La tertiarisation des activités agricoles concerne également la production de services fournis, produits ou rendus par l'agriculture et de prestations (production d'énergie, activités culturelles et touristiques, etc.).

Formation et qualification des actifs agricoles
Les compétences nécessaires à l'exercice du métier et des emplois agricoles évoluent rapidement et constituent un levier pour accompagner les transitions. Les besoins de professionnalisation les plus marquants concernent le travail en équipe, les raisonnements techniques, les compétences en gestion ainsi que l'utilisation des outils numériques.

La modernisation des entreprises
Mécanisées et connectées, les entreprises agricoles utilisent des agroéquipements, des technologies numériques et des services connectés (agriculture 4.0) dont il est nécessaire de maîtriser le fonctionnement.

Dans la filière céréalière française, les producteurs, les collecteurs (coopératives et négociants) et les transformateurs représentent les trois types d'acteurs. A leurs côtés, les entreprises de négoce en agroéquipements, agrofournitures et le commerce de grains (céréales et oléoprotéagineux) sont spécialisées dans la vente en amont ou en aval de la collecte des céréales.

Pour le secteur des cultures spécialisées**,** les besoins en main d'œuvre sont importants car de nombreuses activités sont manuelles (récolte en maraîchage). Certains modes de production nécessitent des compétences techniques spécifiques (cultures hors sol par exemple). Les entreprises de production sont très diverses : entreprises de haute technicité, petites exploitations avec vente en circuit court, centres de recherche, producteurs de semences, organismes d'insertion ; etc., …

***Dans la filière vitivinicole*,** en raison de la valeur du foncier représentant un capital très conséquent, les entreprises viticoles sont souvent organisées en société (GAEC, SCEA, EARL, GIE, GFA). Qu'elles soient indépendantes ou liées aux grands groupes assurant la commercialisation des vins en et hors métropole (champagne, cognac…), les entreprises du secteur viticole emploient toutes de la main d'œuvre saisonnière lors des vendanges et souvent pour les travaux manuels sur le végétal : taille, relevage, etc. La conduite du vignoble en culture biologique est plus exigeante en main d'œuvre.

5. Facteurs d'évolution et de variabilité en cours

Dans un contexte de transitions, dont la transition agroécologique, l'accompagnement des structures et des acteurs pour lever les freins et combiner les leviers culturels et sociotechniques au changement constitue un véritable enjeu qui réunit tous les acteurs du monde agricole.
Les principaux facteurs d'évolution et de variabilité sont :
- L'adaptation et l'atténuation du changement climatique
- La reconquête de la biodiversité cultivée et sauvage
- La transformation digitale des entreprises agricoles
- Les nouveaux types d'exploitations et de formes sociétaires
- La séparation du conseil et de la vente d'agrofournitures
- La réduction de l'usage des produits phytopharmaceutiques
- L'essor des pratiques culturales agroécologiques
- Le développement de l'agriculture biologique et des signes de qualité et d'indication géographique
- Des attentes sociétales et des consommateurs fortes
- Une attractivité des emplois à reconquérir
- Les impasses techniques à surmonter et les verrous sociotechniques à dépasser.

6. Les enjeux en lien avec les transitions

La transition agroécologique constitue un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs du monde agricole. En effet, l'agroécologie, en incitant l'agrobiodiversité, en améliorant la santé des sols, et en favorisant l'autonomie des systèmes agricoles peut améliorer leur résilience à une diversité d'aléas et de changements.

Au niveau des filières, il s'agit de lever les freins culturels, agronomiques et sociotechniques au changement afin de répondre aux attentes des producteurs, des consommateurs, des industriels, des marchés internationaux et des pouvoirs publics en matière de :

- Diversification des cultures, de la collecte, du tri et de la mise en marché des matières premières agricoles.
- Sélection variétale et de génétique pour enrayer l'érosion de la biodiversité cultivée, s'adapter au changement climatique et préserver la sécurité alimentaire ;
- Recherche appliquée et expérimentations de systèmes performants et résilients ;
- Traçabilité, sécurité sanitaire et certification ;
- Contribution des agroéquipements, des agrofournitures et des services connectés aux performances environnementales ;
- Compétitivité sur les marchés internationaux et de balance commerciale ;
- D'attractivité des métiers et de pérennisation des emplois par des dispositifs de formation professionnelle.

Au niveau de l'entreprise, il s'agit avant tout de concevoir des systèmes productifs, rémunérateurs et répondant aux attentes sociétales et à celles des producteurs. Ces systèmes s'appuient sur les processus bioécologiques et biogéochimiques, la diversité génétique végétale et une gestion agroécologique des agroécosystèmes (INRA, 2019) en matière de :

- Réduction des produits phytopharmaceutiques,
- Gestion extensive des infrastructures agroécologiques (haies, bandes enherbées, arbres, mares, …),
- Diversification des cultures,

- Stockage du carbone dans les sols agricoles.

Au niveau des territoires, il s'agit d'organiser la coopération entre agriculteurs, collectivités et acteurs de la recherche et du développement pour favoriser :

- la complémentarité entre les systèmes de cultures, les systèmes d'élevages et de polyculture- élevage,
- la diversification des productions végétales pour l'alimentation humaine et animale et la valorisation de la biomasse et des co-produits (énergies renouvelables, matériaux biosourcés, chimie verte) ;
- des projets de territoire, des démarches de contractualisation et des démarches collectives (biodiversité, qualité de l'eau et de l'air, projets alimentaires territoriaux, …).

Au niveau des cultures spécialisées, les enjeux sont multiples : réponses aux demandes et attentes du consommateur citoyen, promotion des systèmes de culture, respectueux de l'environnement, de la biodiversité et des ressources, de la santé, valorisation de la qualité des produits et services, maintien de la recherche appliquée et d'innovation, changement systémique des modes de production, communication favorisant les liens producteur/consommateur, valorisation et attractivité des métiers du secteur.

Au niveau de la filière vitivinicole, les enjeux sont d'anticiper les crises et se préparer au changement, développer la recherche et le développement pour faire face au changement climatique et enrayer le dépérissement du vignoble, favoriser une dynamique de bassin viticole autour d'un projet économique et/ou social, l'attractivité et la pérennité des emplois, la gestion du potentiel viticole, la gouvernance nationale, la présence de la France sur les marchés à l'export.
Au niveau de l'entreprise, dans une approche agroécologique, il s'agit de développer l'accompagnement des systèmes de production viticoles aux transitions, l'adaptation aux attentes des marchés, la valorisation des sous-produits et co-produits viti-vinicoles (agrocarburants, amendements, alimentation du bétail, huiles, cosmétiques, …), la gestion des déchets (fonds de cuve, effluents, déchets verts, plastiques …), l'adaptation permanente aux évolutions du contexte et des pratiques.

Dans ce contexte de transitions, l'évaluation multicritère de la performance des systèmes agricoles est une des voies de progrès pour accompagner l'évolution des pratiques et de raisonnements.

2. Emplois visés par le diplôme

Le secteur agricole est en pleine mutation, le renouvellement des générations d'agriculteurs est un enjeu fort en termes d'installation. Le besoin de salariés est également en augmentation, en particulier de cadres intermédiaires dont le niveau bachelor agro. Les opportunités d'emplois sont nombreuses au sein d'entreprises de tailles et d'activités très diverses dans les exploitations agricoles comme dans les structures qui les accompagnent de l'amont à l'aval.

Le titulaire d'un bachelor agro, mention « Génie agronomique et transitions », dispose de compétences variées qui lui ouvrent un large éventail de débouchés professionnels dans le secteur agricole : chef d'entreprise ou second d'exploitation, conseiller et cadre.

À la croisée de la gestion des organisations, des productions agricoles et des enjeux environnementaux, le bachelor agro « Génie agronomique et transitions » permet d'accéder à des métiers dans le domaine des productions végétales et parfois en polyculture élevage. Les emplois se situent à des échelles différentes : au niveau de l'exploitation agricole (agriculteur, second d'exploitation), du système de culture (chef de culture) ou du territoire (conseiller agricole, animateur, chargé de mission).

Les diplômés ont développé des compétences psychosociales (soft skills) ; des compétences techniques, de management et de gestion d'entreprise, ainsi qu'une expertise leur permettant d'accéder à des postes à responsabilités avec une vision stratégique de leur domaine. Ils jouent un rôle clé dans l'adaptation des stratégies d'entreprises, des acteurs et des productions agricoles aux différentes transitions et aux enjeux (changement climatique, préservation des ressources et de la biodiversité, etc…). Dans ce contexte de transitions, tous ces emplois connaissent de profonds changements de pratiques, d'approches et/ou de postures. L'élément fédérateur des métiers décrits ci-dessous est le raisonnement agronomique contextualisé.

En outre, leurs compétences leur permettent de travailler aussi bien dans le secteur privé (exploitations agricoles, organismes de conseil, coopératives) que dans le secteur public (institutions agricoles, collectivités, organismes de recherche).

Par convenance, le terme générique *d'organisation agricole* est choisi ici pour désigner la diversité des structures d'exercice possibles pour les futurs diplômés (exploitation, entreprise, …).

De l'amont à l'aval de la filière, les postes accessibles recouvrent plusieurs domaines :

- le pilotage d'une organisation agricole,
- le pilotage des systèmes de production et la conduite des productions végétales (de l'implantation à la première mise en marché) ;
- la conduite d'expérimentations, d'essais et d'enquêtes,
- l'encadrement du personnel et l'organisation du travail ;
- l'accompagnement sociotechnique des décideurs et l'animation de collectifs de travail.

1. Conditions particulières d'accès à l'emploi

Toute personne qui manipule, applique, conseille ou met en vente des produits phytopharmaceutiques doit être en possession d'un Certiphyto (Certificat individuel de produits phytopharmaceutiques, CIPP) spécifique à son activité (utilisation, distribution et conseil), quel que soit le classement toxicologique des produits.
Selon les organisations, un ou plusieurs Certificat(s) d'Aptitude à la Conduite en Sécurité - CACES® - peuvent être requis.
Lorsqu'il est en situation d'encadrement, la possession du certificat de Sauveteur Secouriste du Travail est fortement conseillée.

Responsable d'entreprise agricole, chef d'exploitation, co-exploitant
Le responsable d'une exploitation ou d'une entreprise agricole assure le pilotage de la structure dans toutes ses dimensions (administrative, économique, juridique, technique, commerciale) tout en garantissant sa pérennité par des

choix stratégiques et une approche globale. Il pilote l'activité de production dans le respect de la réglementation en vigueur avec une responsabilité particulière vis-à-vis des consommateurs et des attentes de la société.
Il est responsable de l'élaboration du projet stratégique et de sa mise en œuvre tout en l'adaptant aux évolutions dans un environnement incertain et changeant. Il est en veille sur ces changements et innovations pour faire des choix stratégiques.
Il est le garant d'une déontologie, en particulier dans le management des ressources humaines dont il a la charge, et dans les relations avec ses partenaires.
Très autonome, le responsable d'entreprise travaille seul ou avec l'appui d'associés, de salariés permanents ou occasionnels, d'agriculteurs voisins, de techniciens, de conseillers 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, 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.

Le second d'exploitation, chef de culture, chargé de production agricole a pour fonction principale le pilotage du système de production et la conduite des productions végétales en fonction de stratégies globales de gestion et d'objectifs qui lui sont donnés ou qu'il a définis. À ce titre, il est chargé du suivi agronomique, des bilans de campagne et de l'évaluation multicritère des résultats et des performances du système de culture. Il a également un rôle de gestionnaire de l'ensemble des matériels (agroéquipements), des stocks et des approvisionnements (agrofournitures), des achats de services et des investissements. À ce titre, il planifie et organise le travail, encadre des équipes et gère du personnel. Il assure la traçabilité des enregistrements et prépare les audits et plans de contrôle liés au respect des normes et des certifications.
Autonome sur les choix opérationnels, il sait rendre compte. Impliqué dans la gestion de l'entreprise agricole, il est très souvent associé aux décisions et à l'élaboration de la stratégie globale de la structure.

Conseiller agricole
Le conseiller généraliste ou spécialisé (d'expérimentation, de recherche, de sélection, agricole - viticole - arboricole- en culture légumière - en agriculture biologique - semences -irrigation - en culture ornementale - de pépinière, …) est un partenaire privilégié des agriculteurs et de leurs salariés. En entreprise, il collecte et analyse des données, analyse des pratiques, réalise des diagnostics et accompagne les évolutions de l'entreprise. Il a le sens du contact, est à l'écoute et fait preuve de pédagogie afin de co-construire avec les décideurs des réponses individuelles ou collectives à leurs questionnements. Il mobilise des moyens, des outils et des dispositifs d'accompagnement, et peut organiser des formations et des séances d'information. Il mobilise l'expertise des professionnels et des réseaux d'acteurs pour tester et qualifier des manières de produire, valoriser les productions, valider et enrichir les références techniques et économiques acquises afin de faciliter leur diffusion et leur appropriation. Il diffuse des résultats issus de la recherche et valorise des résultats d'enquêtes et d'expérimentations. Le conseiller peut également proposer et accompagner des collectifs et des démarches individuelles ou collectives d'entreprises, de filières et de territoire.

La posture professionnelle des conseillers a considérablement évolué ces dernières années. Il est nécessaire d'avoir une vision globale du fonctionnement de l'exploitation et de prendre en compte les valeurs du (des) décideur(s). Le conseiller doit également s'impliquer dans des dynamiques collectives et travailler avec différents réseaux d'acteurs. Dans un contexte réglementaire en constante évolution, les agriculteurs sont demandeurs de conseils techniques mais également juridiques et fiscaux. La transition agroécologique s'accompagne également d'une révolution numérique. Les flux de données issues de la production agricole et de la commercialisation s'accompagnent d'un nouveau volet de conseil prenant appui sur l'analyse et sur le traitement de données, afin d'identifier les leviers et de sélectionner les techniques les plus adaptées pour réduire l'empreinte environnementale, tout en préservant les performances économique et sociale des exploitations.

Animateur de projet, de collectif, de filière
Il organise la concertation entre élus et assure le lien avec l'ensemble des publics et des partenaires de la structure au sein du territoire ou de la filière. Il prépare les réunions et anime des rencontres, apprécie la faisabilité des actions envisagées et accompagne les porteurs de projet dans des domaines très divers. Il formalise les réponses apportées aux besoins identifiés, effectue le montage et le suivi des dossiers et rend compte des résultats. L'animateur représente

également la structure auprès des autres acteurs professionnels, institutionnels et associatifs. Il peut être amené à assurer la gestion administrative et financière des projets ou de la structure.

Technicien d'expérimentation/ assistant ingénieur

Il participe, avec l'ingénieur, ou des collectifs de travail, à l'élaboration des protocoles et des règles de décisions. Il supervise les opérations culturales, veille au respect des protocoles, à la gestion des aléas et imprévus. Il supervise des programmes d'essais et des enquêtes selon les principes des bonnes pratiques d'expérimentation (BPE) conformément aux protocoles, aux plans d'étude, aux procédures opératoires standardisées, aux réglementations en vigueur. Depuis une quinzaine d'années, de nouveaux types d'essais dits « essais systèmes » de longue durée visent à tester et à qualifier de nouvelles manières de produire et à prototyper des systèmes de culture.

Il travaille dans un centre de recherche, un institut technique, un organisme de développement ou au sein d'entreprises privées (coopérative, entreprise d'agrofournitures).

Il s'assure de la collecte des données, réalise un premier traitement des données. Il repère des données erronées ou aberrantes. Il a également pour fonction d'analyser et de communiquer sur les résultats obtenus et leur domaine de validité.

Contrôleur / auditeur

Dans le cadre de ses activités de contrôle, il réalise des audits terrain et des contrôles en entreprises. Il vérifie notamment le respect des cahiers des charges par les différents opérateurs et/ou agriculteurs engagés dans des démarches de qualité (SIQO) et cahier des charges, dont ceux de l'agriculture biologique. En contact permanent avec les professionnels, il se déplace fréquemment. En situation de contrôle, il est capable de s'adapter au contexte et doit savoir faire preuve de pédagogie, d'autorité, d'impartialité et d'objectivité avec les professionnels. Il est capable de travailler en autonomie et d'organiser son planning de rendez-vous auprès des clients. Ce type d'emploi nécessite une grande rigueur et un bon relationnel, une grande capacité d'écoute, des capacités rédactionnelles et une bonne connaissance des outils informatiques.

Le contrôleur peut accompagner les clients dans leur démarche de certification et effectuer l'agréage qualité des produits. Il prend des décisions de certification adaptées sur les productions après étude des rapports d'audit rédigés par les auditeurs, et de la conformité aux exigences des cahiers des charges. Il peut réaliser des investigations complémentaires en cas de doute sur la conformité de productions.

Le monde professionnel est en pleine mutation, induisant l'évolution des métiers actuels vers de nouvelles activités et missions, voire l'émergence de nouveaux métiers. L'étude Végé'Compétences - Compétences et métiers d'avenir de la chaîne de valeur du végétal conduite dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir » de France 2030 présente un travail de prospective, et une idée de ces nouveaux métiers qui restent à inventer : *interprète interdisciplinaires, spécialiste de la chaîne de valeur du végétal, œnologue du végétal, interprète des réglementations, médiateur/trice de la gestion coopérative de l'eau, par exemple.*

Source : https://www.vegepolys-valley.eu/offre-de-services/actions-collectives/projet-vege-competences/

2. Différentes appellations institutionnelles ou d'usage dans les entreprises

Le titulaire de cette mention du bachelor agro est formé au pilotage d'organisations, et de systèmes de production agricoles et également à la (co) conception et l'évaluation de nouveaux systèmes agricoles.

Nomenclature du niveau de qualification **: Niveau 6**

Codes NSF

118 Sciences de la vie
210 Spécialités plurivalentes de l'agronomie et de l'agriculture
211 Productions végétales, cultures spécialisées et protection des cultures

Formacodes

21054 Agriculture production végétale
21059 Agronomie
21022 Grande culture
21040 Polyculture
21052 Gestion exploitation agricole

Codes ROME – Appellations des métiers et emplois

Les métiers visés par la qualification actuelle de niveau 6 correspondent aux codes ROME « emploi métier » suivants, identifiés et utilisés dans la nomenclature de Pôle Emploi.
L'exercice des différents emplois/métiers avec cette qualification est soumis à la réglementation en vigueur et peut demander un complément de formation/qualification.

Les métiers sont regroupés par codes ROME et sont écrits par convention, au masculin. Ils peuvent être exercés soit par une femme, soit par un homme.

A 13 02 Technicien agricole
A 13 04 Conseiller agricole/ Animateur agricole
A 14 16 Agriculteur

A 14 20 Chef de culture responsable d'unité de production agricole **H1210** Technicien en expérimentation végétale/ Technicien en recherche-développement

Principales conventions collectives du secteur :
- Convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 Etendue par arrêté du 2 décembre 2020 JORF 10 janvier 2021

- Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 Etendue par arrêté du 18 décembre 2020 JORF 16 février 2021

- Convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre du 16 novembre 2011. Etendue par arrêté du 23 avril 2012 JORF 2 mai 2012 (Avenant n° 80 du 16 novembre 2011).

- Convention collective des coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (mise à jour par avenant n° 122 du 14 novembre 2013) Etendu par arrêté du 15 avril 2014 JORF 29 avril 2014

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

Le périmètre d'activité du diplômé de bachelor agro est déterminé par le type d'organisation agricole où il exerce. En effet, les structures agricoles sont très diverses selon leur domaine d'activité, leur statut (entreprise individuelle ou société, coopérative, organisme privé ou public), mais aussi selon leur taille et leur chiffre d'affaires.
Le chef d'exploitation exerce son activité en autonomie, et en concertation avec les associés selon les structures juridiques.
Les responsables d'entreprises agricoles recherchent des « chefs de culture » et des « seconds d'exploitation » auxquels ils peuvent déléguer tout ou partie du pilotage du système de culture et de la conduite des productions, afin de se consacrer aux orientations stratégiques de l'entreprise et aux activités commerciales. Le chef de culture et le second d'exploitation sont force de proposition et participent le plus souvent aux décisions d'investissements. Sous la responsabilité du chef d'entreprise, il travaille en autonomie, rend compte de ses activités, et se voit généralement confier la gestion du travail et des équipes.
Les organismes et les entreprises de collecte et de stockage (ECS) des matières premières agricoles recherchent des conseillers techniques et des responsables de sites. Le responsable d'exploitation s'assure du fonctionnement général des silos. Il a en charge l'organisation de la réception des céréales, des approvisionnements et la gestion des stocks. Il

accueille les adhérents, gère les entrées et sorties de céréales et d'agrofournitures, la surveillance de la conservation, le suivi et le contrôle des stocks et de la qualité, la facturation, la maintenance du site. Il gère les équipes de travail, s'assure du respect des réglementations, de la traçabilité des lots, de la sécurité des biens et des personnes. L'activité se place à l'interface entre les producteurs et les clients.

Les organisations professionnelles (syndicat, fédérations, groupement de producteurs, etc.) recherchent des conseillers autonomes dotés de capacités de veille, d'analyse et d'animation. Travaillant sous la responsabilité du président, du directeur ou du chef de service, le conseiller réalise le suivi agronomique des cultures, analyse des stratégies, des résultats et des performances, et fournit un appui technique et/ou économique, adapté au contexte et en accord avec les valeurs et la stratégie de l'organisation agricole.

Les centres d'expérimentation, les instituts techniques, les services Recherche et Développement des entreprises, emploient des responsables d'essais et d'expérimentations, des assistants ingénieurs dont les activités varient, selon les contextes, de la participation à la conception des protocoles, à la coordination du suivi agronomique, au premier traitement des données, à l'analyse et la valorisation des résultats. Il supervise le suivi administratif et financier. Les activités sont conduites sous la responsabilité de chercheurs, ou d'ingénieurs de recherche.

Lorsqu'il est employé d'une organisation professionnelle agricole (OPA) ou d'une collectivité territoriale, le conseiller, l'animateur ou le chargé de mission, travaille sous l'autorité d'un ingénieur, chef de pôle ou chef de projet, d'un responsable d'antenne, de secteur ou de filière, et d'un élu référent le cas échéant.

Avec expérience et ou après une formation complémentaire, le conseiller peut assurer ou faire fonction de responsable, de secteur ou de filière, ou de chef d'équipe auprès de ses pairs.

Conditions d'exercice de l'emploi

Quelle que soit l'entreprise, la structure ou l'organisation dans laquelle il exerce, le diplômé travaille seul, en équipe et au sein de divers collectifs de travail en relation avec sa hiérarchie et les salariés placés sous sa responsabilité. Manageur de terrain, il reçoit et donne des consignes de travail, constate des résultats et rend compte. Il doit avoir le sens du contact et de l'écoute. De par ses fonctions de responsable et d'encadrement, il doit être apte à prendre des décisions, à déléguer, à contractualiser et à communiquer. Disponible, il est en relation permanente avec des agriculteurs, des commanditaires, des partenaires et des prestataires et peut participer à la vie collective des organisations agricoles et de son territoire.

Le diplômé travaille le plus souvent en plein air. L'activité connaît des pics de travail parfois très intenses à des moments clés (récoltes par ex.) exigeant une bonne condition physique et psychologique ainsi qu'une faculté d'adaptation aux aléas climatiques et aux conditions d'ambiance (travaux sous serres, en cave, station, silos, …). Parfois des astreintes (nuit, week end) sont nécessaires en culture sous abris (gestion climatique par ex.), en viticulture (lutte contre le gel par ex.). Quelles que soient ses activités, il est amené à gérer et à utiliser une diversité de matériels, d'équipements (dont EPI), d'agroéquipements et d'agrofournitures. Il collecte, enregistre et analyse des données et des indicateurs. Il utilise également des outils d'aide à la décision (OAD), de nombreux logiciels et des services connectés, des méthodes d'analyse et de diagnostics, des procédures de contrôles et s'appuie sur des références et des normes de qualité dans le cadre de démarches contractuelles, de certifications et de démarches collectives d'entreprises, de filières ou de territoire.

Le diplômé travaille également au bureau sur écrans, en réunion d'équipe et en réunion à l'extérieur ou à distance, avec des horaires flexibles en fonction du rythme des activités agricoles et se déplace fréquemment. Il fait preuve de rigueur, d'autonomie, d'adaptabilité et d'une grande capacité d'initiative. La veille, le partage d'expérience et la formation tout au long de la vie sont indispensables pour actualiser ses connaissances et adapter ses pratiques dans un contexte mouvant et en transition.

4.Degré d'autonomie et de responsabilité

Le diplômé est autonome sur les décisions opérationnelles et techniques mais les éléments stratégiques sont discutés avec sa hiérarchie, ses associés ou ses partenaires. Les profils d'emploi valorisent l'autonomie, la capacité d'initiative et la capacité à animer des équipes de travail. L'entrepreneur est responsable de ses choix sociotechniques, de la qualité des productions mises en marché, du respect de la réglementation, des normes et des cahiers des charges.

En matière de pilotage des systèmes, le diplômé conçoit des stratégies globales de gestion de l'agroécosystème qui lui permettront d'atteindre les résultats attendus et les niveaux de performance visés. La délégation de responsabilité porte sur le choix de l'assolement, des successions culturales et la conception des itinéraires techniques. L'autonomie du diplômé est directement liée à sa position hiérarchique dans l'entreprise et à son expérience, au niveau d'intégration dans les filières, aux engagements contractuels auxquels l'entreprise a souscrit et à la réglementation applicable à ses activités.

En matière de conduite des productions, le diplômé est autonome pour piloter le système de production. Il établit la stratégie de conduite du système, évalue les résultats et performances. Il gère les stocks et approvisionnements. Il est responsable de la conduite des productions, de la multiplication à la mise en marché de produits sains et de qualité, dans le respect des normes, des règles et des certifications. Il adapte la conduite culturale chemin faisant selon les imprévus, aléas et les ressources disponibles.
De par ses fonctions de manageur et d'encadrement, il est garant de la réalisation du calendrier cultural, du planning de travail et de leur adaptation. Il est également responsable de la gestion des relations de travail et de la bonne utilisation et de la maintenance du parc matériel et des installations.
En matière d'organisation du travail, le diplômé évalue les besoins en main d'œuvre, compétences, services, agroéquipements, agrofournitures, achats et investissements. La délégation de responsabilité porte sur l'encadrement des salariés, la délégation à des entreprises de travaux agricoles et de prestation de services (EDT) et la contractualisation du travail en CUMA (mutualisation du matériel agricole). Il veille à l'application de la législation du travail, à la sécurité des personnes et des équipements placés sous sa responsabilité. Force de proposition, il contribue à optimiser l'organisation du travail et le système de management. Au-delà de sa responsabilité propre, il participe à gérer le parcours des salariés, des apprentis et des stagiaires.

En matière d'expérimentation, le diplômé participe à la conception des protocoles expérimentaux et d'enquêtes, il assure un rôle d'interface entre les concepteurs et les agriculteurs. Il est autonome pour analyser, transposer et mettre en œuvre des programmes d'essais, des protocoles et des enquêtes qui lui permettront d'atteindre les résultats attendus par l'expérimentateur et le commanditaire.
La délégation de responsabilité porte sur la recherche de site et l'implantation des essais, le choix des règles de décision et l'adaptation de la conduite des essais en fonction des aléas. Il garantit la traçabilité et la validité des données collectées. Cette autonomie est directement liée au respect des protocoles, des procédures opératoires standardisés et des principes des bonnes pratiques d'expérimentation (BPE). En fonction de son niveau d'expertise et d'expérience, il interprète les résultats et apprécie la faisabilité technique et la cohérence agronomique des résultats obtenus. Force de proposition, il valorise les résultats et propose des améliorations et suite à donner. Il contribue à analyser les niveaux de performance des systèmes.

En matière d'accompagnement sociotechnique, le diplômé est autonome pour accompagner la réalisation de diagnostics agronomiques, technico-économiques et réglementaires afin de construire avec les décideurs des réponses individuelles ou collectives à leurs besoins et leurs questionnements. La délégation de responsabilité porte sur l'apport d'un conseil technique ou stratégique personnalisé et contextualisé. Le positionnement du diplômé est directement lié à la posture d'accompagnement du changement visant à favoriser l'autonomie des décideurs. Le diplômé accompagne des engagements contractuels, des démarches de certifications et des démarches collectives. Il lui appartient également de valoriser des retours d'expérience et des résultats d'essais et d'enquêtes contextualisées auprès des agriculteurs, de ses pairs et des partenaires. Au-delà de sa responsabilité propre, il contribue à des démarches de reconception.

En situation d'audit et de contrôle, la délégation de responsabilité porte sur les conditions de réalisation des inspections et l'appréciation des points de non-conformité. Le diplômé doit savoir faire preuve d'empathie, de probité, d'autorité

et de pédagogie. Force de proposition, il peut accompagner des engagements contractuels, des démarches de certifications et des démarches collectives.

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

Le titulaire de la qualification peut évoluer dans l'entreprise qui l'emploie ou dans une autre structure. En fonction du niveau de compétences développé, de son autonomie et de son aptitude à se former tout au long de la vie, il peut se voir confier davantage de responsabilités, assurer des fonctions d'encadrement, et accéder à un niveau hiérarchique supérieur.

La reprise d'une exploitation agricole, la création d'une structure agricole constituent également un objectif professionnel susceptible de convenir à des porteurs de projet, une expérience professionnelle dans le domaine est un atout avant l'installation.

Fort d'une expérience professionnelle et d'un niveau d'expertise reconnu, parfois d'un concours de la fonction publique, le diplômé peut prétendre à des emplois de chef de projet, de chef de service, chef de pôle, directeur de site…

Le conseiller, avec des aptitudes commerciales et une solide expérience, peut évoluer vers un poste de responsable technico-commercial de secteur, alliant suivi complet d'un portefeuille d'agriculteurs et encadrement d'un ou plusieurs silos. Avec des connaissances en gestion, il peut évoluer vers des fonctions plus administratives, de suivi et de supervision des conditions d'exploitation (coûts, moyens, organisation et gestion du personnel...) en tant que chef de région par exemple.

Hors de l'emploi, le diplômé du bachelor agro peut également s'orienter vers d'autres missions et fonctions au sein des filières végétales mais également de filières connexes (aménagement, élevage, commerce, agroéquipement par exemple) pour des métiers liés à l'enseignement et la formation, de consultant spécialisé, de rédacteur technique, chargé d'études, etc.

3. Fiche descriptive d'activités (FDA)

La fiche descriptive d'activités (FDA) liste l'ensemble des activités (recensées lors des travaux d'enquêtes en milieu professionnel) exercées par des titulaires des emplois visés par le diplôme.
Il s'agit d'une liste d'activités quasiment exhaustive, à l'exception de quelques activités rarement rencontrées.
La FDA ne décrit donc pas les activités exercées par un titulaire de l'emploi en particulier, mais correspond plutôt au cumul de toutes les configurations d'emploi des salariés occupant les emplois visés par le diplôme. Les activités ci-dessous doivent être lues comme un potentiel d'interventions en situations de travail. Elles peuvent être réalisées en autonomie ou collectivement.
Les activités concernent l'ensemble des systèmes de production, dont l'agriculture biologique.
Elles 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.
Toutes les activités sont réalisées en intégrant l'ensemble des mesures préventives et réglementaires relatives à la santé sécurité au travail.

L'analyse du métier et des emplois a permis de dégager six fonctions représentatives.

- Pilotage stratégique de l'organisation agricole
- Pilotage de systèmes de production
- Conduite d'expérimentations au champ, en station ou en laboratoire
- Accompagnement sociotechnique
- Organisation du travail
- Veille professionnelle

1. Pilotage stratégique de l'organisation agricole

1.1. Élabore un projet stratégique en accord avec les enjeux de durabilité, de sobriété et de résilience

1.1.1. Réalise un diagnostic stratégique de multiperformance de l'organisation
1.1.2. Élabore le projet stratégique de l'organisation agricole et supervise sa mise en place
1.1.3. Met en place des stratégies de commercialisation (vente directe, circuits courts, labels dont AB)
1.1.4. Assure la préservation et la restauration des ressources naturelles par des choix de pratiques agroécologiques et responsables et par la conception spatiale de systèmes agroécologiques
1.1.5. Intègre des indicateurs de durabilité et de résilience dans le pilotage des projets et activités
1.1.6. Assure la fidélisation et la valorisation des ressources humaines

1.2. Gère l'organisation agricole d'un point de vue administratif, économique juridique, commercial et financier

1.2.1. Assure le suivi des performances de l'organisation agricole
1.2.2. Analyse les tableaux de bord financiers et techniques et les résultats
1.2.3. Gère les budgets
1.2.4. Fait établir et analyse les documents comptables
1.2.5 Participe à la réflexion sur les investissements
1.2.6. Pilote les démarches de recherche de financements (subventions, partenariats, crédits bancaires)
1.2.7. Gère des stocks et des approvisionnements
1.2.8. Recense les ressources disponibles
1.2.9. Supervise la gestion des contrats, des obligations légales et des engagements volontaires de l'organisation agricole
1.2.10. Assure la conformité avec les normes et les réglementations nationales et internationales
1.2.11. Établit des documents administratifs
1.2.12. Négocie les contrats de biens et services

1.3. Valorise des produits, co-produits, sous-produits et services

1.3.1. Identifie et développe des débouchés pour les produits, co-produits, sous-produits agricoles et les services
1.3.2. Identifie les opportunités d'innovation pour valoriser les produits, coproduits et sous-produits
1.3.3. Met en place des partenariats pour intégrer les produits, co-produits et sous-produits dans des chaînes de valeur

1.3.4. Supervise la création de produits dérivés à forte valeur ajoutée
1.3.5. Supervise les démarches de transformation des produits
1.3.6. Promeut les productions de l'organisation agricole à travers des actions de marketing et de communication
1.3.7. Anime des actions de promotion des produits et services de l'organisation agricole
1.3.8 Initie des démarches de certification et de labellisation
1.3.9 Établit une stratégie de limitation, de réduction et de valorisation des déchets produits ou induits

1.4. S'assure de la rentabilité de l'activité de l'organisation agricole

1.4.1. Identifie et valorise de nouvelles sources de revenus (prestation de service, transformation, agrotourisme, services connexes, subventions, partenariats, énergies renouvelables, digitalisation, SIQO)
1.4.2. Développe des activités complémentaires (services, tourisme rural, vente directe, ateliers pédagogiques, transformation…).
1.4.3. Conçoit et pilote des projets innovants
1.4.4. Évalue la faisabilité économique et technique des projets de diversification
1.4.5. Propose un arbitrage entre les différentes activités de l'organisation agricole
1.4.6. Met en place des partenariats stratégiques pour développer des filières ou des projets collectifs
1.4.7 Met en place des contrats de production

1.5. Contribue à la gouvernance de l'organisation agricole

1.5.1. Analyse le fonctionnement de l'organisation agricole
1.5.2. S'assure du respect des droits et intérêts des parties prenantes
1.5.3. Participe à la structuration de la gouvernance
1.5.4. Contribue à la définition du cadre et des règles de fonctionnement de l'organisation agricole
1.5.5. Contribue à la définition de la stratégie de l'organisation agricole en lien avec ses valeurs et principes
1.5.6. Elabore ou co-élabore les objectifs à atteindre
1.5.7. Pilote les objectifs définis
1.5.8. Opérationnalise pour les équipes, les objectifs à atteindre
1.5.9. Établit un diagnostic et des arguments préparant une prise de décision
1.5.10. Argumente son analyse et ses prises de décision
1.5.11. Procède à des arbitrages en matière de priorités
1.5.12. Propose des solutions pertinentes et envisage leur mise en œuvre dans le contexte
1.5.13. Identifie les problèmes de management
1.5.14. Propose des améliorations du mode de management
1.5.15. S'intègre dans les réseaux professionnels et sociaux
1.5.16. Impulse l'adaptation et l'innovation au sein de l'organisation agricole
1.5.17. Favorise le développement des compétences psychosociales des collaborateurs et responsables
1.5.18. Définit des processus de gouvernance facilitant la prise de décision stratégique
1.5.19. Construit et coordonne les relations avec les partenaires (agriculteurs, OPA, collectivités, organisations agricoles)
1.5.20. Favorise un dialogue constructif entre les différents acteurs internes et externes
1.5.21. S'assure d'une gouvernance et d'un fonctionnement éthiques et déontologiques
1.5.22. Co-conçoit une politique Hygiène Santé Sécurité

2. Pilotage de systèmes de production

2.1. Élabore une stratégie de conduite de systèmes de production prenant en compte les enjeux de durabilité, de sobriété et de résilience

2.1.1 Définit des objectifs de production et de valorisation de l'activité
2.1.2 Détermine les rotations et l'assolement, les choix de cultures, d'associations culturales et des cultures intermédiaires et les moyens et ressources nécessaires
2.1.3 Réalise un diagnostic global du système de production
2.1.4 Ajuste la conduite du système de production chemin faisant
2.1.5 Identifie les indicateurs de suivi et de pilotage du système de production à enregistrer
2.1.6 Construit des scénarios de conduite par objectifs cibles
2.1.7 Conçoit un plan de gestion des surfaces de compensation écologique
2.1.8 Élabore un plan de production prévisionnel et les itinéraires techniques

2.1.9 Conçoit les stratégies de gestion et d'adaptation aux aléas

2.1.10 Évalue la conduite du système de production à des moments clés du processus

2.2. Expertise les résultats et performances des systèmes de production

2.2.1. S'assure de l'enregistrement des données de production

2.2.2. Conçoit un plan de traçabilité des opérations culturales, des productions et procédures en lien avec les règles, normes, cahier des charges et certifications

2.2.3. Détermine et analyse les indicateurs technico-économiques et environnementaux du système de production

2.2.4. Analyse les écarts entre les objectifs et les performances

2.2.5. Conçoit des stratégies et des actions d'amélioration

2.2.6. Produit des références

2.2.7. Réalise des bilans de campagne et une évaluation ex-post du système de production

2.3. Conduit des cultures au sein du système de production

2.3.1. Établit des diagnostics agronomiques, technico économiques et de durabilité

2.3.2. Etablit l'itinéraire technique des cultures

2.3.3. Ajuste les choix aux ressources disponibles et aux aléas

2.3.4. Identifie les priorités à intégrer dans le raisonnement de la stratégie de production

2.3.5. Identifie les indicateurs de suivi des performances des productions

2.3.6. S'assure de la mise en œuvre de l'ensemble des opérations culturales

2.3.7. Etablit le plan de fertilisation et d'irrigation des cultures

2.3.8. Établit un plan de gestion sanitaire de la production

2.3.9. Réalise le suivi agronomique des cultures et du système de culture

2.3.10. Assure un plan de gestion de la fertilité du sol

2.3.11. S'assure de la collecte des données de la production

2.3.12. Procède à l'analyse des données issues du processus de production

2.3.13. Estime les risques dans une vision prospective

2.3.14. Ajuste la conduite en s'appuyant sur des informations collectées chemin faisant

2.3.15. Prévoit les intrants nécessaires de la mise en place de la culture à la première mise en marché

2.3.16. S'assure de la conformité du conditionnement de la production

2.3.17. Décide de la mise en place des systèmes automatisés de surveillance, d'alerte et de contrôle

2.3.18. Évalue les dégâts, dommages et pertes sur les cultures (aléas climatiques, carences, bioagresseurs …)

2.3.19. Apprécie, en lien avec les niveaux de risques, la nécessité de déclencher des interventions

2.3.20. Adapte la conduite des cultures intégrant différentes données, informations et outils (objectifs, ressources, aléas, observations personnelles, connaissances, remontées d'informations par les collaborateurs et partenaires, outils d'aide à la décision, recommandations des conseillers)

2.3.21. Estime la qualité et le rendement de la culture

2.3.22. S'assure de la mise en œuvre du plan de gestion des infrastructures agroécologiques et des surfaces d'intérêts écologiques

2.3.23. Supervise les réglages, la maintenance et l'adaptation des matériels et équipements

2.3.24. Analyse et évalue les performances des itinéraires techniques

2.3.25. Analyse les écarts entre les performances attendues et les performances obtenues

2.4. Organise la multiplication des semences et des plants

2.4.1. Négocie les engagements contractuels avec les différents partenaires

2.4.2. S'assure du respect des engagements contractualisés par chaque partie

2.4.3. Supervise l'ensemble des opérations culturales (de la mise en place à la récolte)

2.4.4. Supervise le suivi et le contrôle des cultures en lien avec les agriculteurs multiplicateurs

2.4.5 Conçoit un plan de traçabilité des opérations culturales, des aléas et imprévus et des lots

2.4.6. Supervise les opérations de récolte, tri et conditionnement des semences et des plants

2.4.7. S'assure de la qualité des lots

2.5. Organise la récolte, la collecte, le conditionnement et le stockage des matières premières agricoles

2.5.1. Supervise et coordonne l'ensemble des opérations de récolte et de collecte

2.5.2. Veille au respect des obligations sanitaires, réglementaires et à la mise en œuvre des bonnes pratiques et au respect des normes de qualité

2.5.3. Établit un plan d'échantillonnage et les procédures d'enregistrement des mouvements de stocks (réception et expéditions, y compris les transferts inter-silos)
2.5.4. Organise la réception et la répartition des productions
2.5.5. Analyse les quantités et qualités collectées
2.5.6. Communique sur les volumes et la qualité des productions
2.5.7. Supervise l'entretien, la maintenance et le nettoyage du site et des installations
2.5.8. Repère les non-conformités et les non-qualités
2.5.9. Fait procéder aux éventuelles mises aux normes
2.5.10. Supervise les opérations de tri et de stockage, conditionnement et de conservation des récoltes et matières premières agricoles
2.5.11. Optimise le stockage et la conservation
2.5.12. Supervise la gestion des déchets

2.6. Contribue à la mise en marché des récoltes, produits et services

2.6.1. Analyse le marché et ses opportunités pour établir le plan de production (biens et services)
2.6.2. Établit une politique de valorisation des produits et services
2.6.3. Négocie les contrats de vente
2.6.4. Optimise le conditionnement des productions
2.6.5. Supervise la logistique d'expédition
2.6.6. Assure la relation client/ fournisseur

2.7. S'assure du respect des normes, des règles et des certifications

2.7.1 Réalise des audits et contrôles à partir d'examens documentaires, de visites et prélèvements
2.7.2 Supervise la traçabilité des opérations et des procédures
2.7.4 Évalue la conformité des pratiques, méthodes et produits
2.7.5 Elabore une démarche d'amélioration continue à partir de l'analyse des résultats et des écarts
2.7.6 Élabore des fiches procédures et un plan d'action dans le cadre de la démarche qualité
2.7.7 Vérifie l'actualisation des systèmes documentaires
2.7.8 Procède à des inspections phytosanitaires (lots ou établissements)
2.7.9 Rédige et restitue des comptes rendus de visites, des rapports d'audits et d'inspection
2.7.10. Établit des attestations et certificats
2.7.10 Développe des indicateurs de performances pour évaluer les opérations de contrôle et d'audit

3.Conduite d'expérimentations au champ, en station ou en laboratoire

3.1. Assure un rôle d'interface dans la mise en œuvre d'expérimentations et la valorisation des résultats

3.1.1. Participe à la conception des protocoles expérimentaux
3.1.2. S'assure de la conformité vis-à-vis des Bonnes Pratiques Expérimentales
3.1.3. Explicite aux agriculteurs partenaires les finalités de l'expérimentation
3.1.4. Identifie et choisit des moyens et des parcelles appropriés aux objectifs de l'expérimentation
3.1.5. Coordonne les interventions culturales et l'appui technique auprès des agriculteurs partenaires
3.1.6. Analyse le contexte de l'essai
3.1.7. Organise le recueil et l'organisation des données
3.1.8. Identifie des anomalies et les incidents
3.1.9. Réalise le premier traitement des données et repère les données aberrantes ou suspectes
3.1.10. Analyse et interprète les résultats au regard des objectifs, des attentes de l'expérimentateur et des commanditaires
3.1.11. Évalue la cohérence globale des résultats obtenus
3.1.12. Propose des améliorations du protocole
3.1.13. Produit des références robustes
3.1.14. Met en forme et communique sur les résultats, leur domaine de validité, leur transposition possible et les suites à donner
3.1.15. Supervise le suivi technique, administratif et financier des essais

3.2. Réalise des expérimentations factorielles

3.2.1. Réalise la transposition opérationnelle des protocoles
3.2.2. Élabore les plans d'essais et supervise leur mise en oeuvre
3.2.3. Adapte, dans le respect du protocole, la conduite des essais en fonction des aléas

3.2.4. Conçoit un plan d'échantillonnage et vérifie son application
3.2.5. Vérifie et analyse les notations
3.2.6. Organise la récolte des essais

3.3. Réalise des expérimentations systèmes

3.3.1. Participe à la description des systèmes et des finalités de l'expérimentation
3.3.2. Définit les règles de décision
3.3.3. Contribue à l'analyse des niveaux de performance des systèmes
3.3.4. Garantit la traçabilité de l'évolution des systèmes expérimentés

4. Accompagnement sociotechnique

4.1. Mobilise des moyens et des outils et dispositifs d'accompagnement

4.1.1. Réalise une veille technique, technologique, méthodologique, réglementaire et agronomique
4.1.2. Identifie les opportunités de type appels à projets, à manifestations d'intérêts (AMI)
4.1.3. Sélectionne et organise les données et informations à recueillir
4.1.4. Analyse des données et des informations
4.1.5. Exploite des enquêtes et des expérimentations (factorielles et systèmes)
4.1.6. Exploite des pratiques, des références contextualisées, des performances de systèmes
4.1.7 Produit des connaissances et des références
4.1.8. Organise des formations et des réunions d'information
4.1.9. Établit des liens ou des partenariats avec des organisations agricoles en démarche de transition et des personnes ressources
4.1.10. Impulse des projets collectifs d'organisations agricoles, de filières, de territoires
4.1.11. Contribue à des appels à projets et des démarches collectives, des réseaux

4.2. Accompagne la conduite du changement

4.2.1. Met en place le suivi et le pilotage financier, technique, administratif et logistique des projets
4.2.2. Organise des rencontres entre pairs, des journées professionnelles
4.2.3. Anime des visites, des tours de plaine et réunions de bout de champ
4.2.4. Propose et conduit un appui sociotechnique contextualisé
4.2.5. Supervise le suivi des productions végétales
4.2.6. Réalise des diagnostics agronomiques, environnementaux et technico-économiques
4.2.7. Accompagne et évalue la mise en œuvre de pratiques agroécologiques et durables
4.2.8 Identifie des freins et leviers au changement
4.2.9. Elabore des hypothèses et des scénarios prospectifs dans une démarche collaborative
4.2.11. Conçoit des trajectoires de changement et formalise des schémas décisionnels
4.2.12. Propose des changements de pratiques agricoles, d'organisation et de stratégies de pilotage
4.2.13. Impulse des démarches de contractualisation, de labellisation et de certification dans le cadre des transitions
4.2.14. Organise et valorise les acquis des évolutions et innovations
4.2.15. Met en œuvre des démarches de reconception de système sur un mode collaboratif
4.2.16 Met en oeuvre des démarches contribuant à l'autonomie décisionnelle des accompagnés

4.3. Anime des collectifs de projet-dans la conduite du changement

4.3.1. Identifie et formalise des besoins et des questionnements de décideurs, partenaires et parties prenantes
4.3.2. Anime des temps d'échanges, des réunions techniques et comités de pilotage
4.3.3. Conçoit des plans d'action, des stratégies pour répondre aux enjeux et problématiques
4.3.4. Fédère des collectifs de projet
4.3.5. Conçoit des démarches et accompagne des projets collectifs
4.3.6. Définit des modalités de fonctionnement
4.3.7. Gère des conventions, des financements et des facturations
4.3.8. Organise et réalise des actions de formation, démonstrations et visites
4.3.9. Impulse et coordonne des actions et des projets territoriaux
4.3.10. Accompagne le transfert et le déploiement de l'innovation
4.3.11. Analyse la complémentarité des productions animales et végétales à différentes échelles
4.3.12. Développe des outils et des actions de promotion et de communication en lien avec le changement
4.3.13. Analyse la conformité des résultats aux objectifs visés

5. Organisation du travail

5.1. Planifie le travail

5.1.1. Élabore un calendrier d'activités et un planning de travail
5.1.2. Evalue des besoins en ressources (main d'œuvre, compétences, matériels, intrants)
5.1.3. Anticipe la gestion des pics d'activité
5.1.4. Assure le lien avec les prestataires de services
5.1.5. Met en place des outils de gestion du travail
5.1.8. Analyse des indicateurs de suivi Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement (QHSE)
5.1.9. Coordonne un reporting des activités
5.1.10. Assure le suivi des objectifs et de la prise de décision

5.2. Organise le travail des équipes et des prestataires de service

5.2.1. Encadre des équipes de travail et chefs d'équipe
5.2.2. Explicite auprès des équipes, les objectifs à atteindre et les consignes de travail
5.2.3. Supervise des chantiers (de récolte, de semis, …) et analyse les résultats
5.2.4. Adapte le planning et l'organisation du travail en fonction des priorités et des aléas
5.2.5. Anime des réunions de travail, et de de chantier
5.2.6. Veille au respect des règles d'hygiène et de sécurité
5.2.7. Participe à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et à sa mise à jour

5.3. Gère des ressources humaines et des relations de travail

5.3.1. Organise l'intégration et veille à l'accompagnement des nouveaux arrivants
5.3.2. Communique sur les valeurs, la stratégie et les objectifs de l'organisation agricole
5.3.3. Contribue au recrutement du personnel
5.3.4. Conduit des entretiens professionnels et actualise des fiches de poste
5.3.5. Établit un plan de formation en lien avec les demandes et besoins
5.3.6. Contribue au développement des compétences individuelles et collectives
5.3.7. S'assure de l'adéquation des compétences attendues et des compétences mobilisables
5.3.8. Établit un plan de prévention des risques professionnels
5.3.9. Fédère un collectif de travail
5.3.10. Prévient et dénoue des tensions et des conflits au sein de l'organisation agricole ou du service
5.3.11. S'assure du bien-être au travail des collaborateurs
5.3.12. Garantit un management éthique et participatif

6. Veille professionnelle

61. Effectue une veille proactive sur les domaines techniques, technologiques, organisationnels, réglementaires, juridiques et scientifiques
62. Identifie les opportunités technologiques, réglementaires, juridiques et fiscales
63. Évalue les impacts des évolutions réglementaires sur l'activité
64. Adapte les stratégies en conséquence
65. Partage et explicite les résultats de la veille avec les partenaires

4. Liste des situations professionnelles significatives et finalités du travail

Le tableau suivant présente les situations professionnelles significatives de la compétence, c'est à dire les situations qui mettent en jeu les compétences-clés des emplois types ciblés par le diplôme. Par nature, elles sont en nombre réduit.
Le diplômé qui maîtrise ces situations professionnelles significatives serait donc à même de mobiliser les mêmes ressources pour réaliser toutes les activités correspondant à l'emploi type.
Ces situations sont regroupées par champs de compétences selon les ressources qu'elles mobilisent et la finalité visée.

CHAMPS DE COMPÉTENCES	Situations Professionnelles Significatives	FINALITÉS
Management du travail	Intégration et accompagnement des collaborateurs dans une logique de gestion des compétences Mobilisation de méthodes de management du travail adaptées au contexte Conduite des activités d'un collectif dans une logique d'amélioration continue Planification du travail selon les objectifs fixés, les pics d'activités et les priorités	Renforcer la motivation des équipes et optimiser le travail tout en favorisant l'innovation et les bonnes pratiques dans un cadre respectueux de la qualité de vie, de la sécurité, de la santé et de l'éthique professionnelle.
Accompagnement aux transitions	Animation d'un réseau de partenaires pour partager des pratiques et développer des innovations, des projets communs Conduite de formations internes ou externes sur les transitions en agriculture, leurs enjeux et les innovations technico-économiques Mobilisation de dispositifs et de démarches d'accompagnement au changement pour les acteurs. Conduite d'entretiens conseil ou d'accompagnement.	Faciliter les transitions vers des pratiques soutenables intégrant les enjeux sociotechniques, économiques et environnementaux
Pilotage stratégique d'une organisation agricole	Conduite administrative, juridique, économique et commerciale d'une organisation agricole Adaptation du système de production et/ ou de commercialisation à la stratégie de l'entreprise ou du service Etablissement et maintien du lien avec les parties prenantes	Adapter, dans un contexte de transitions multiples, la stratégie de l'organisation agricole, suivant une approche systémique
Pilotage de systèmes de production	Conception de systèmes de production Amélioration des performances du système de production Adaptation du pilotage du système de production	Piloter un système de production conçu dans une perspective de multiperformance pour atteindre les finalités de l'organisation agricole
Expertise de systèmes biotechniques	Evaluation d'un système biotechnique Conduite d'expérimentations et d'enquêtes Prototypage d'un système biotechnique Formulation de conseils contextualisés	Proposer des méthodes de production et de raisonnement innovantes, à une échelle individuelle et collective, en s'appuyant sur une expertise des systèmes biotechniques

REFERENTIEL DE COMPETENCES

Le référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent.

On distingue :

- *des compétences transversales, correspondant à des activités elles-mêmes transversales à des métiers, des situations professionnelles ou différents secteurs professionnels ;*
- *des compétences communes aux différentes mentions de bachelor agro en lien avec les transitions ;*
- *des compétences spécifiques à la mention ''Génie agronomique et transitions'' du bachelor agro en lien avec le(s) secteur(s) professionnel(s) et le(s) métier(s) concerné(s) par la mention.*

Les compétences et les connaissances acquises résultent de savoirs mobilisés pendant la formation. Pour chaque bloc de compétences communes et spécifiques, une liste non exhaustive de ces savoirs est proposée ci-après. Pour ce qui est des compétences transversales, les savoirs mobilisés sont définis par les établissements au regard des besoins spécifiques à la mention et en cohérence avec la constitution des UE.

1. Liste des compétences attestées par le diplôme

Le diplôme atteste de l'atteinte des compétences ci-dessous.

Compétences transversales :

B1 : Utiliser les outils numériques de référence

C1.1 Utiliser les outils numériques de référence et les règles de sécurité informatique pour acquérir, traiter, produire et diffuser de l'information ainsi que pour collaborer en interne et en externe

B2 : Exploiter des données à des fins d'analyse

C2.1 Identifier et sélectionner avec esprit critique diverses ressources dans son domaine de spécialité pour documenter un sujet

C2.2 Analyser et synthétiser des données en vue de leur exploitation

C2.3 Développer une argumentation avec esprit critique

B3 : S'exprimer et communiquer à l'oral, à l'écrit, et dans au moins une langue étrangère

C3.1 Se servir aisément des différents registres d'expression écrite et orale de la langue française

C3.2 Communiquer par oral et par écrit, de façon claire et non ambiguë, dans au moins une langue étrangère

B4 : Se positionner vis à vis d'un champ professionnel

C4.1 Identifier et situer les champs professionnels potentiellement en relation avec les acquis de la mention ainsi que les parcours possibles pour y accéder

C4.2 Caractériser et valoriser son identité, ses compétences et son projet professionnel en fonction d'un contexte

C4.3 Identifier le processus de production, de diffusion et de valorisation des savoirs

B5 : Agir en responsabilité au sein d'une organisation professionnelle

C5.1 Situer son rôle et sa mission au sein d'une organisation pour s'adapter et prendre des initiatives

C5.2 Travailler en équipe et en réseau ainsi qu'en autonomie et responsabilité au service d'un projet

C5.3 Analyser ses actions en situation professionnelle, s'autoévaluer pour améliorer sa pratique

C5.4 Respecter les principes d'éthique, de déontologie et de responsabilité sociale et environnementale

C5.5 Prendre en compte la problématique du handicap et de l'accessibilité dans chacune de ses actions professionnelles

Compétences communes aux différentes mentions du bachelor agro

B6 : Manager le travail dans une organisation des secteurs agricoles ou agroalimentaires en s'appuyant sur une démarche RSE.

C6.1 Accompagner l'intégration et la montée en compétences des collaborateurs

C6.2 Manager un collectif de travail

C6.3 Organiser le travail en prenant en compte la démarche RSE

B7 : Accompagner aux transitions et à la conduite du changement dans une organisation des secteurs agricoles ou agroalimentaires

C7.1 Intégrer les enjeux économiques, sociaux et environnementaux à la conduite du changement dans une organisation des secteurs agricoles ou agroalimentaires

C7.2 Accompagner un collectif d'acteurs dans l'appropriation du changement

C7.3 Accompagner la conduite de trajectoires de transitions

Compétences spécifiques à la mention ''Génie agronomique et transitions''

B.8 Assurer le pilotage stratégique d'une organisation agricole.

C.8.1 Concevoir le projet stratégique d'une organisation agricole en visant la multiperformance et la résilience

C8.2 Mettre en œuvre le projet stratégique d'une organisation agricole

C8.3 Conforter la santé financière et économique de l'organisation agricole dans un objectif de pérennité

C.8.4 Assurer du-lien entre les parties prenantes

B.9 Piloter un système de production.

C.9.1 Concevoir un système de production multiperformant et résilient

C9.2 Conduire un système de production agricole

C9.3 Adapter le pilotage d'un système de production aux transitions et à leurs enjeux

B.10 Conseiller en s'appuyant sur l'expertise de systèmes biotechniques

C10.1 Évaluer un système biotechnique

C10.2 Produire des références

C.10.3 Formuler des conseils adaptés au contexte et aux objectifs

Dans certains établissements, les équipes pédagogiques peuvent choisir de proposer un parcours spécifique qui décline, précise ou complète les compétences proposées dans le cadre de la mention au niveau national. Ce parcours permet, à travers des enseignements spécifiques, d'enrichir les ressources mobilisables dans l'acquisition et la mise en œuvre des compétences visées par le diplôme.

2. Blocs de compétences transversales

Les compétences transversales sont un marqueur de niveau qui exprime qu'un diplômé de niveau Licence est en mesure de travailler en autonomie et en responsabilité au sein d'une structure professionnelle. Elles sont identiques pour l'ensemble des mentions.

Pour ce qui est des compétences transversales, les savoirs mobilisés sont définis par les établissements au regard des besoins spécifiques à la mention et en cohérence avec la constitution des UE.

Bloc de compétences 1 : Utiliser les outils numériques de référence
Compétences évaluées
C1.1 Utiliser les outils numériques de référence et les règles de sécurité informatique pour acquérir, traiter, produire et diffuser de l'information ainsi que pour collaborer en interne et en externe
Bloc de compétences 2 : Exploiter des données à des fins d'analyse
Compétences évaluées
C2.1 Identifier et sélectionner avec esprit critique diverses ressources dans son domaine de spécialité pour documenter un sujet
C2.2 Analyser et synthétiser des données en vue de leur exploitation
C2.3 Développer une argumentation avec esprit critique
Bloc de compétences 3 : S'exprimer et communiquer à l'oral, à l'écrit et dans au moins une langue étrangère
Compétences évaluées
C3.1 Se servir aisément des différents registres d'expression écrite et orale de la langue française
C3.2 Communiquer par oral et par écrit, de façon claire et non ambiguë, dans au moins une langue étrangère
Bloc de compétences 4 : Se positionner vis à vis d'un champ professionnel
Compétences évaluées
C4.1 Identifier et situer les champs professionnels potentiellement en relation avec les acquis de la mention ainsi que les parcours possibles pour y accéder
C4.2 Caractériser et valoriser son identité, ses compétences et son projet professionnel en fonction d'un contexte
C4.3 Identifier le processus de production, de diffusion et de valorisation des savoirs
Bloc de compétences 5 : Agir en responsabilité au sein d'une organisation professionnelle
Compétences évaluées
C5.1 Situer son rôle et sa mission au sein d'une organisation pour s'adapter et prendre des initiatives
C5.2 Travailler en équipe et en réseau ainsi qu'en autonomie et responsabilité au service d'un projet
C5.3 Analyser ses actions en situation professionnelle, s'autoévaluer pour améliorer sa pratique
C5.4 Respecter les principes d'éthique, de déontologie et de responsabilité sociale et environnementale
C5.5 Prendre en compte la problématique du handicap et de l'accessibilité dans chacune de ses actions professionnelles

3. Blocs de compétences communes aux différentes mentions du bachelor agro

En parallèle au développement de compétences psychosociales, les compétences communes relèvent des domaines du management, de l'accompagnement et du conseil selon une vision systémique de l'entreprise prenant en compte les transitions. Elles sont un marqueur de niveau du bachelor agro et identiques pour l'ensemble des mentions.

<table>
<tr><th colspan="4">Bloc de compétences 6 :
Manager le travail dans une organisation des secteurs agricoles ou agroalimentaires en s'appuyant sur une démarche RSE.</th></tr>
<tr><th>Champs de compétences</th><th>SPS</th><th>Compétences évaluées</th><th>Savoirs mobilisés</th></tr>
<tr><td rowspan="3">Management du travail</td><td rowspan="3">Intégration et accompagnement des collaborateurs dans une logique de gestion des compétences

Mobilisation de méthodes de management du travail adaptées au contexte

Conduite des activités d'un collectif dans une logique d'amélioration continue

Planification du travail selon les objectifs fixés, les pics d'activités et les priorités</td><td>C6.1 Accompagner l'intégration et la montée en compétences des collaborateurs</td><td>- Outils et méthodes de gestion des compétences et des emplois
- Fondamentaux de la psychologie-sociologie du travail
- Motivation et engagement au travail
- Accompagnement du changement
- Réglementation des contrats de travail et de la formation professionnelle dans les secteurs agricoles et agroalimentaires.</td></tr>
<tr><td>C6.2 Manager un collectif de travail</td><td>- Styles de management et posture managériale
- Techniques de management et leadership
- Techniques de communication et de gestion des conflits
- Gestion des motivations et des résistances
- Structuration et animation d'un collectif de travail
- Gestion du temps et des priorités
- Méthodes de travail collaboratives
- Outils numériques de travail collaboratif
- Analyse des relations interpersonnelles et des jeux de pouvoir
- Gestion des émotions et bien-être au travail
- Prévention des risques professionnels, psychosociaux</td></tr>
<tr><td>C6.3 Organiser le travail en prenant en compte la démarche RSE</td><td>- Réglementation et règles de bonne pratique en termes de qualité, santé, sécurité au travail, environnement.
- RSE et développement durable
- Économie circulaire et écoconception
- Intégration de la RSE dans les processus et stratégies d'entreprise
- Techniques de travail durable et bien-être des collaborateurs
- Prévention des discriminations au travail
- Outils et indicateurs de mesure de la performance RSE</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th colspan="4">Bloc de compétences 7 :
Accompagner aux transitions et à la conduite du changement dans une organisation des secteurs agricoles ou agroalimentaires</th></tr>
<tr><th>Champs de compétences</th><th>SPS</th><th>Compétences évaluées</th><th>Savoirs mobilisés</th></tr>
<tr><td rowspan="3">Accompagnement aux transitions.</td><td rowspan="3">Animation d’un réseau de partenaires pour partager des pratiques et réfléchir, développer des innovations, des projets communs

Conduite de formations internes ou externes sur les transitions en agriculture, leurs enjeux et les innovations technico-économiques

Mobilisation de dispositifs et de démarches d’accompagnement au changement pour les acteurs.

Conduite d’entretiens conseil ou d’accompagnement.</td><td>C7.1 Intégrer les enjeux économiques, sociaux et environnementaux à la conduite du changement dans une organisation des secteurs agricoles ou agroalimentaires</td><td>- Enjeux liés aux transitions, à la santé publique et au bien-être animal

- Cadre de l’environnement institutionnel et des politiques des activités agricoles (MSA, OPA, Syndicats, Administrations…)

- Cadre réglementaire et politiques publiques en lien avec les transitions</td></tr>
<tr><td>C7.2 Accompagner un collectif d’acteurs dans l’appropriation du changement</td><td>- Techniques et outils d’animation de groupe et de concertation participative.

- Techniques et outils d’explicitation des pratiques agricoles

- Techniques et outils d’identification des résistances et des points d’appui au changement

- Techniques et outils de gestion des résistances pour favoriser l’adhésion au changement (approche sociologique et psychologique)</td></tr>
<tr><td>C7.3 Accompagner la conduite de trajectoires de transitions</td><td>- Méthodes et outils de gestion de projet en lien avec les transitions agricoles (phases, outils, suivi, évaluation)

- Évolutions des systèmes et process de production

- Recherche de financements (publics, privés, participatifs)</td></tr>
</table>

4. Blocs de compétences spécifiques à la mention 'Génie agronomique et transitions''

Les défis et enjeux sociétaux et agricoles comme la soutenabilité des systèmes agricoles et alimentaires, la souveraineté et la sécurité alimentaire, la biodiversité, le changement climatique, les nouvelles technologies (en particulier numériques), sont au cœur des préoccupations des décideurs et acteurs du monde agricole, qui doivent imaginer et construire de nouveaux futurs possibles et soutenables.

La formation bachelor agro mention « Génie agronomique et transitions », se situe dans le périmètre de la production végétale (grandes cultures, cultures spécialisées, viticulture), dont la variété et la typologie des organisations, des terroirs et territoires, des systèmes et processus de production, des modes de commercialisation et des services proposés, ouvrent sur une grande diversité de métiers et d'emplois pour le futur diplômé.

Dans un contexte global changeant, les transitions, et plus particulièrement la transition agroécologique, impliquent des changements et évolutions dans la façon de travailler et d'appréhender les métiers (agriculteurs, conseillers, animateurs, chercheurs, enseignants). Il est donc nécessaire de repenser les pratiques agricoles, les raisonnements agronomiques et les manières de faire.

Le bachelor agro mention, « Génie agronomique et transitions », a pour ambition de former et préparer de futurs entrepreneurs ou seconds d'exploitation, en capacité de piloter une organisation agricole et un système de production, mais aussi des conseillers et techniciens en capacité d'accompagner les acteurs engagés dans une trajectoire de changement. La recherche de performance est une constante dans ces différentes activités et missions.

Les blocs de compétences spécifiques à la mention « Génie agronomique et transitions », visent à permettre l'acquisition de savoirs et compétences, en particulier d'adaptation, pour :

- analyser les problématiques posées,
- imaginer des solutions innovantes
- et proposer des réponses adaptées et contextualisées.

L'ambition de la formation bachelor agro est de former de futurs professionnels ayant développé un esprit d'observation, de raisonnement et de réflexion, dans une approche holistique, pluridisciplinaire et multiniveaux.

Les tableaux suivants présentent la mise en relation des compétences et des savoirs mobilisés avec les champs de compétences et les situations professionnelles significatives (SPS) du référentiel d'activités.

<table>
<tr><th colspan="4">Bloc de compétences 8 :
''Assurer le pilotage stratégique d'une organisation agricole''</th></tr>
<tr><th>Champs de compétences</th><th>SPS</th><th>Compétences évaluées</th><th>Savoirs mobilisés</th></tr>
<tr><td rowspan="4">Pilotage stratégique d'une organisation agricole

Accompagnement aux transitions</td><td rowspan="4">Conduite administrative, juridique, économique et commerciale d'une organisation agricole

Adaptation du système de production et/ou de commercialisation à la stratégie de l'entreprise ou du service

Etablissement et maintien de liens avec les parties prenantes

Animation d'un réseau de partenaires pour partager des pratiques et développer des innovations, des projets communs</td><td>C8.1 Concevoir le projet stratégique d'une organisation agricole en visant la multiperformance et la résilience</td><td>- Gestion administrative, économique, financière, juridique, patrimoniale

- Fiscalité et réglementation

- Processus de prise de décision

- Gestion de projet

-Création, reprise et transmission d'entreprise

- Outils de diagnostics et d'analyse stratégique</td></tr>
<tr><td>C8.2 Mettre en œuvre le projet stratégique d'une organisation agricole</td><td>- Tableau de bord de suivi stratégique

- Boucles de progrès

- Indicateurs de pilotage</td></tr>
<tr><td>C8.3 Conforter la santé financière et économique de l'organisation agricole dans un objectif de pérennité</td><td>- Modèle économique

- Filières

- Mise en marché

- Diversification

- Indicateurs économiques et financiers</td></tr>
<tr><td>C8.4 Assurer du lien entre les parties prenantes</td><td>- Territoire

- Enjeux et porteurs d'enjeux

- Acteurs et parties prenantes

- Collectif

- Réseaux</td></tr>
</table>

Bloc de compétences 9 : ''Piloter un système de production''			
Champs de compétences	**SPS**	**Compétences évaluées**	**Savoirs mobilisés**
Pilotage de systèmes de production	Conception de systèmes de production Amélioration des performances du système de production Adaptation du pilotage du système de production	C.9.1 Concevoir un système de production multiperformant et résilient	- Système de production - Agroécosystème -(Re) Conception d'un système de production - Approche systémique - Choix stratégiques
		C.9.2 Conduire un système de production agricole	- Connaissance du végétal - Réglementations - SIQO - Analyse technico-économique - Première mise en marché - Traçabilité
		C.9.3. Adapter le pilotage d'un système de production aux transitions et à leurs enjeux	- Durabilité, résilience - Transitions - Démarche de progrès - Politiques publiques

<table>
<tr><th colspan="4">Bloc de compétences 10 :
‘’Conseiller en s’appuyant sur l’expertise de systèmes biotechniques</th></tr>
<tr><th>Champs de compétences</th><th>SPS</th><th>Compétences évaluées</th><th>Savoirs mobilisés</th></tr>
<tr><td rowspan="3">Expertise de systèmes biotechniques

Accompagnement aux transitions</td><td rowspan="3">Evaluation d’un système biotechnique

Conduite d’expérimentations et d’enquêtes

Prototypage d’un système biotechnique

Formulation de conseils contextualisés

Conduite d’entretiens conseil ou d’accompagnement</td><td>C10.1 Évaluer un système biotechnique</td><td>- Diagnostics
- Analyse systémique
- Mesures d’impacts
- Indicateurs
- Evaluation multicritère
- Modélisation
- Méthode ESR</td></tr>
<tr><td>C10.2 Produire des références</td><td>- Méthodes participatives
- Traque à l’innovation
- Protocole expérimental
- Traitement de données
- Prototypage
- Enquêtes et livrables</td></tr>
<tr><td>C.10.3 Formuler des conseils adaptés au contexte et aux objectifs</td><td>- Veille professionnelle
- Conduite d’entretien
- Écoute active
- Approche holistique
- Méthodes et outils de l'accompagnement
- Sociologie du changement</td></tr>
</table>

REFERENTIEL D'EVALUATION

Le référentiel d'évaluation précise les modalités d'évaluation et les critères retenus pour l'évaluation des compétences du référentiel de compétences.

Sa rédaction détaillée, avec des précisions sur :

- *les modalités d'évaluation*
- *le calendrier des évaluations,*
- *les coefficients et un rappel des ECTS liés,*
- *un descriptif des Situations d'Evaluation (SE)*

est à la charge des établissements, tout en prenant obligatoirement appui sur les éléments décrits ci-dessous.

Le référentiel d'évaluation est une pièce constitutive du dossier de demande d'accréditation des établissements à conduire et délivrer le bachelor agro ''Génie agronomique et transitions''

1. Modalités et critères d'évaluation des blocs

Chaque certificateur accrédité met en œuvre les modalités d'évaluation qu'il juge pertinentes : Evaluation écrite, orale, pratique, rendu de travaux, mise en situation, évaluation de projet, etc. Ces modalités d'évaluation peuvent être adaptées en fonction de la voie d'accès à la certification : formation initiale, formation continue. Les évaluations, quelles que soient leurs modalités, s'appuient sur des critères :

- définis par les établissements pour ce qui relève des compétences transversales,
- prescrits dans ce référentiel d'évaluation pour les autres compétences.

Chaque unité d'enseignement (UE) fait l'objet d'une situation d'évaluation qui permet de valider une ou plusieurs compétences, en respectant le principe d'alignement pédagogique. Cela signifie que les activités pédagogiques et les modalités d'évaluation mises en œuvre sont cohérentes avec les compétences visées.
Une situation d'évaluation (SE) est la situation dans laquelle le candidat va être placé pour exprimer l'atteinte d'une ou plusieurs compétences.
Une situation d'évaluation est composée de deux types d'éléments :

- un contexte professionnel et/ou social,
- un questionnement (ou des consignes) articulé au contexte, qui précise ce qui est attendu du candidat.

Une situation d'évaluation peut permettre d'évaluer plusieurs compétences pouvant appartenir à un même bloc ou à des blocs différents. Dans ce cas, la grille d'évaluation comporte autant de parties que de compétences évaluées.

2. Evaluation des blocs transversaux

Les blocs transversaux sont évalués à travers leurs compétences spécifiques et en s'appuyant sur des critères d'évaluation définis par les établissements. Les modalités d'évaluation relèvent, comme pour l'ensemble des blocs de compétences, de l'autonomie des établissements.

N° bloc	Bloc de compétences	Liste de compétences
1	Utiliser les outils numériques de référence	C 1.1 : Utiliser les outils numériques de référence et les règles de sécurité informatique pour acquérir, traiter, produire et diffuser de l'information ainsi que pour collaborer en interne et en externe
2	Exploiter des données à des fins d'analyse	C 2.1 : Identifier et sélectionner avec esprit critique diverses ressources dans son domaine de spécialité pour documenter un sujet C 2.2 : Analyser et synthétiser des données en vue de leur exploitation C 2.3 : Développer une argumentation avec esprit critique
3	S'exprimer et communiquer à l'oral, à l'écrit, et dans au moins une langue étrangère	C 3.1 : Se servir aisément des différents registres d'expression écrite et orale de la langue française C 3.2 : Communiquer par oral et par écrit, de façon claire et non ambiguë, dans au moins une langue étrangère
4	Se positionner vis à vis d'un champ professionnel	C 4.1 : Identifier et situer les champs professionnels potentiellement en relation avec les acquis de la mention ainsi que les parcours possibles pour y accéder C 4.2 : Caractériser et valoriser son identité, ses compétences et son projet professionnel en fonction d'un contexte C 4.3 : Identifier le processus de production, de diffusion et de valorisation des savoirs
5	Agir en responsabilité au sein d'une organisation professionnelle	C 5.1 : Situer son rôle et sa mission au sein d'une organisation pour s'adapter et prendre des initiatives C 5.2 : Travailler en équipe et en réseau ainsi qu'en autonomie et responsabilité au service d'un projet C 5.3 :Analyser ses actions en situation professionnelle, s'autoévaluer pour améliorer sa pratique C 5.4 : Respecter les principes d'éthique, de déontologie et de responsabilité sociale et environnementale C 5.5 : Prendre en compte la problématique du handicap et de l'accessibilité dans chacune de ses actions professionnelles

3. Critères d'évaluation des blocs communs au « bachelor agro »

Bloc de compétences B6 : '' Manager le travail dans une organisation des secteurs agricoles ou agroalimentaire en s'appuyant sur une démarche RSE''	Critères d'évaluation
C6.1 : Accompagner l'intégration et la montée en compétences des collaborateurs	Mise en place d'un processus structuré d'intégration des nouveaux collaborateurs. Définition d'objectifs de montée en compétences Identification de formations en lien avec les besoins de l'organisation et des collaborateurs. Utilisation d'outils et de méthodes pour le suivi et l'évaluation des compétences
C6.2 : Manager un collectif de travail	Mise en place d'un cadre de travail favorisant la coopération et l'engagement des membres de l'équipe. Gestion des relations interpersonnelles et résolution des conflits. Justification de choix de méthodes de management adaptées
C6.3 : Organiser le travail en prenant en compte la démarche RSE	Sensibilisation et implication des collaborateurs aux enjeux de la RSE Évaluation de l'organisation du travail au regard des objectifs de développement durable et de la responsabilité sociétale. Proposition d'améliorations de l'organisation du travail en lien avec les objectifs de développement durable et la responsabilité sociétale.

Bloc de compétences B 7 « Accompagner aux transitions et à la conduite du changement dans une organisation des secteurs agricoles ou agroalimentaires »	Critères d'évaluation
C7.1. Intégrer les enjeux économiques, sociaux et environnementaux à la conduite du changement dans une organisation des secteurs agricoles ou agroalimentaires	Analyse des enjeux et évolutions spécifiques aux secteurs agricoles et agroalimentaires. Mobilisation de sources d'information pour évaluer l'impact des évolutions économiques, sociales et environnementales. Intégration des transitions dans l'analyse des enjeux sectoriels.
C7.2 Accompagner un collectif d'acteurs dans l'appropriation du changement	Identification des freins et leviers à l'appropriation du changement par les acteurs. Mise en œuvre de démarches participatives favorisant l'adhésion au changement. Communication claire et adaptée au public Ajustement des actions d'accompagnement en fonction des évaluations, retours et réactions des acteurs.
C7.3. Accompagner la conduite de trajectoires de transitions	Identification des enjeux et objectifs d'un projet de transition. Planification d'un projet dans ses différentes dimensions. Mobilisation d'outils adaptés de conduite de projet. Suivi et évaluation des actions mises en œuvre en lien avec un projet de transition.

4. Critères d'évaluation des blocs spécifiques à la mention « Génie agronomique et transitions »

Bloc de compétences B8 : : « Assurer le pilotage stratégique d'une organisation agricole »	**Critères d'évaluation**
C8.1 Concevoir le projet stratégique d'une organisation agricole en visant la multiperformance et la résilience	- Pertinence de l'analyse systémique - Adéquation du projet stratégique avec les objectifs et les valeurs de l'organisation - Propositions et justification des choix stratégiques
C 8.2 Mettre en œuvre le projet stratégique d'une organisation agricole	- Proposition et justification des choix opérationnels - Adaptation du pilotage aux aléas et imprévus - Qualité des indicateurs choisis - Enregistrement, suivi et analyse des données
C8.3 Conforter la santé financière et économique de l'organisation agricole dans un objectif de pérennité	- Identification des opportunités - Justification des choix - Sécurisation des ressources - Proposition d'un plan d'action durable
C8.4 Assurer du lien entre les parties prenantes	- Identifications des enjeux - Identification des parties prenantes, de leurs rôles et de leurs attentes - Insertion dans un collectif

Bloc de compétences B9 : « Piloter un système de production »	**Critères d'évaluation**
C.9.1 Concevoir un système de production multiperformant et résilient	- Evaluation multicritère du système de production - Proposition d'améliorations et d'adaptations du système de production - Repérage des points de vigilance et leviers d'action –Proposition de scénarii d'évolution
C.9.2 Conduire un système de production agricole	–Réalisation de diagnostics - Choix, combinaison et suivi des opérations techniques - Adaptation aux imprévus et aléas - Vision prospective
C.9.3. Adapter le pilotage d'un système de production aux transitions et à leurs enjeux	- Identification et prise en compte des enjeux - Prise en compte des politiques publiques et des réglementations - Adaptation du pilotage selon les ressources disponibles, les aléas et imprévus

Bloc de compétences B10 : Conseiller en s'appuyant sur l'expertise de systèmes biotechniques''	Critères d'évaluation
C10.1 Évaluer un système biotechnique	- Prise en compte des enjeux à des échelles différentes - Caractérisation du système évalué - Choix d'indicateurs de réussite et de performance - Conduite de l'évaluation
C10.2 Produire des références	- Implication dans la conception d'un protocole - Choix adapté des méthodes et démarches proposées - Identification et traitement des données - Qualité du traitement des données - Analyse critique des résultats obtenus et du protocole appliqué - Communication et vulgarisation des résultats
C.10.3 Formuler des conseils adaptés au contexte et aux objectifs	- Analyse du système biotechnique - Exploration des complémentarités entre productions animales/ productions végétales - Posture adaptée - Adéquation des conseils au contexte - Analyse réflexive

REFERENTIEL DE FORMATION

Le référentiel de formation est rédigé localement par les équipes pédagogiques.
Il contient des précisions sur :

- *le cas échéant, le descriptif du parcours spécifique au consortium,*
- *la liste des UE proposées dans la formation,*
- *un descriptif de chaque UE avec le volume horaire correspondant,*
- *la répartition des UE et des PFMP dans le calendrier de la formation,*
- *la répartition des ECTS par UE,*

Il doit se conformer aux textes règlementaires déterminant le cadre du diplôme national de 1er cycle en sciences et techniques de l'agronomie, dit « bachelor agro ».
Il se réfère également à la fiche RNCP de la formation et aux référentiels d'activités et de compétences.

Le référentiel de formation est une pièce constitutive du dossier de demande d'accréditation des établissements à conduire et délivrer le bachelor agro 'Génie agronomique et transitions''

La formation est conduite sur la base d'unités d'enseignement (UE). Chaque UE comporte un ensemble cohérent d'enseignements concourant à l'acquisition d'une ou plusieurs compétences du référentiel de compétences. Les compétences visées par une UE peuvent relever d'un même bloc ou de blocs différents, elles peuvent être de même nature (transversales, communes ou spécifiques) ou émaner des différents types de blocs. Ainsi, dans une démarche de contextualisation des actions de formation, il est pertinent d'associer dans une même UE des compétences relevant des blocs transversaux avec des compétences relevant des blocs communs aux différentes mentions et/ou des blocs spécifiques à la mention. Ces associations permettent également d'évaluer les compétences transversales dans des situations d'évaluation complexes et contextualisées proches de la réalité professionnelle et/ou sociale.

1. Recommandations sur la mention « Génie agronomique et transitions »

Les défis et enjeux sociétaux et agricoles comme la soutenabilité des systèmes agricoles et alimentaires, la souveraineté et la sécurité alimentaire, la biodiversité, le changement climatique, les nouvelles technologies (en particulier numériques), sont au cœur des préoccupations des décideurs et acteurs du monde agricole, qui doivent imaginer et construire de nouveaux futurs possibles et soutenables.
Dans un contexte global changeant, les transitions, et plus particulièrement la transition agroécologique, impliquent des changements et évolutions dans la façon de travailler et d'appréhender les métiers (agriculteurs, conseillers, animateurs, chercheurs, enseignants). Il est donc nécessaire de repenser les pratiques agricoles, les raisonnements agronomiques et les manières de faire.

Le bachelor agro mention « Génie agronomique et transitions », a pour ambition de former et préparer de futurs entrepreneurs ou seconds d'exploitation, en capacité de piloter une organisation agricole et un système de production, mais aussi des conseillers en capacité d'accompagner les acteurs engagés dans une trajectoire de changement. La recherche de performance est une constante dans ces différentes activités et missions.

L'ambition de la formation bachelor agro est de former de futurs professionnels ayant développé un esprit d'observation, de raisonnement et de réflexion, dans une approche holistique, pluridisciplinaire et multiniveaux.

La durée totale de stage fixée par le ministre chargé de l'agriculture peut être réalisées en France ou à l'étranger.

Les périodes de formation en milieu professionnel sont prévues dans le plan de formation, selon les besoins et contraintes de la formation.

Les stages individuels sont effectués dans les organisations relevant du secteur des productions végétales, et validés par l'équipe pédagogique selon les objectifs fixés. Le référentiel d'activités cible les activités et situations professionnelles concernées.

2. Conditions d'atteinte des compétences pour les blocs spécifiques à la mention

Bloc 8 : Conditions d'atteinte de la compétence à « 'Assurer le pilotage stratégique d'une organisation agricole'' :
La compétence est atteinte si l'apprenant élabore et conduit le projet stratégique d'une organisation agricole, dans son contexte, en visant la multiperformance et la résilience. Il pilote l'organisation agricole dans ses différentes dimensions. Il saisit des opportunités de diversification des ressources économiques de l'organisation agricole et il établit un plan d'action pour sécuriser la pérennité de l'organisation agricole. Il identifie les parties prenantes autour d'enjeux collectifs et assume un rôle d'interface au sein d'un réseau.

Bloc 9 : Conditions d'atteinte de la compétence à «'Piloter un système de production » :
La compétence est atteinte si l'apprenant conçoit et pilote un système de production en lien avec les finalités du système et en accord avec les objectifs, la stratégie et le contexte de l'organisation agricole, il propose des adaptations pour faire face aux imprévus et aléas. Il analyse à des moments clés la performance du système de production, pour adapter le pilotage dans une démarche de progrès continu, et dans une perspective de durabilité.

Bloc 10 : Conditions d'atteinte de la compétence à « Conseiller en s'appuyant sur l'expertise de systèmes biotechniques » :
La compétence est atteinte si l'apprenant, dans une vision prospective et multicritère, expertise un système biotechnique. Il mobilise les moyens adaptés pour produire des références robustes en matière de méthodes et de raisonnement à l'échelle des systèmes biotechniques. Il communique sur la méthodologie mobilisée et les résultats obtenus. Il propose des conseils adaptés au contexte et pour un public cible dans le respect de la réglementation et des finalités portées par le système biotechnique. Il élabore une stratégie des complémentarités entre productions animales et productions végétales dans une recherche de multiperformance.