

Recueil  
de fiches compétences



**Brevet  
professionnel**



Responsable  
d'entreprise agricole





# Recueil de fiches de compétences

Brevet professionnel  
Responsable d'entreprise agricole

## Sommaire



*Ce document est destiné aux équipes pédagogiques qui mettent en œuvre un brevet professionnel Responsable d'entreprise agricole*

**Présentation du Brevet professionnel  
option Responsable d'entreprise agricole ..... p 5**

**Compétences..... p 6**

### Fiches compétences

- correspondant aux 7 champs de compétences de l'option «Responsable d'entreprise agricole» ..... p 7
- spécifiques à certaines thématiques ..... p 24



Le BP REA est un diplôme professionnel de niveau IV qui peut être obtenu par la voie scolaire, par la voie de l'apprentissage et par la voie de la formation professionnelle continue. Il peut également être obtenu par la voie de la VAE.

Il fait partie des diplômes qui ont été rénovés afin de répondre à un triple objectif :

- adapter le référentiel aux évolutions des emplois du secteur et à celles du travail.
- prendre en compte la diversité des agricultures et des agroécosystèmes
- promouvoir les pratiques et les raisonnements agroécologiques

Le référentiel de diplôme du Brevet professionnel comporte 2 parties :

- le référentiel professionnel qui fournit des informations sur les emplois visés par le diplôme et leur contexte, présente la fiche descriptive d'activités (FDA) et la liste des situations professionnelles significatives organisées en champs de compétences.
- le référentiel de certification qui comprend la liste des capacités attestées par le diplôme et les modalités d'évaluation permettant la délivrance du diplôme.

Le recueil de fiches compétences est associé au référentiel de diplôme. Ces fiches ont été produites à partir des investigations réalisées pour le référentiel professionnel. Elles permettent de donner des informations sur les champs de compétences et les situations professionnelles significatives (SPS). Le référentiel du diplôme et ce recueil sont les outils de référence des formateurs qui doivent en prendre connaissance quel que soit leur domaine d'intervention.

Comme dans le cas des autres diplômes du ministère chargé de l'agriculture le référentiel du Brevet professionnel option "Responsable d'entreprise agricole", le recueil de fiches compétences et les textes réglementaires associés sont téléchargeables sur le site internet de l'enseignement agricole, dans la rubrique Diplômes et référentiels, à l'adresse suivante :

<http://www.chlorofil.fr/diplomes-et-referentiels.html>

Cette partie comporte deux séries de fiches compétences :

1. une première série qui correspond au tableau des situations professionnelles significatives (SPS) organisées en sept champs de compétences dans le référentiel professionnel du BP REA ;
2. une série de fiches spécifiques qui correspondent à des façons particulières d'exercer l'activité ou à la mise en oeuvre de pratiques fortement orientées vers l'agroécologie.

L'ensemble de ces fiches fournit des informations relatives au travail, recueillies auprès de professionnels au cours d'entretiens approfondis<sup>1</sup>.

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

L'analyse du travail conduite auprès de professionnels permet en premier lieu de repérer des situations professionnelles significatives (SPS), c'est-à-dire des situations reconnues comme particulièrement révélatrices de la compétence dans les emplois visés par le diplôme. Elle permet également d'identifier les ressources sur lesquelles s'appuient les professionnels pour exercer avec compétence leurs activités.

Les informations ainsi recueillies sont classées et regroupées en ensembles homogènes au plan des ressources mobilisées et aux finalités du travail : les champs de compétences. Chaque champ, qui correspond à une classe de situations, fait l'objet d'une fiche, toujours structurée sur le même modèle. Y sont précisés :

- des éléments de contexte du travail : finalité du travail, responsabilité et autonomie du titulaire de l'emploi, environnement de travail, indicateurs de réussite
- les ressources à mobiliser pour réaliser avec compétence le travail : savoir-faire, savoirs identifiés par les professionnels, savoir-faire consolidés par l'expérience, comportements professionnels.

Les situations et les ressources décrites dans les fiches compétences ne constituent pas une liste exhaustive et peuvent être adaptées au contexte local de l'emploi. Ne sont retenues que celles qu'il paraît indispensable de maîtriser pour exercer le métier dans une majorité de configurations d'emplois : les situations professionnelles significatives (SPS).

Les fiches compétences orientent le travail des équipes enseignantes pour l'élaboration de situations de formation et d'évaluation, tout particulièrement pour les évaluations en situation professionnelle. Elles peuvent être utilisées comme support de discussion avec les maîtres de stage ou d'apprentissage, au moment où se négocient avec ces derniers les objectifs des périodes en milieu professionnel. Elles servent également de référence pour la validation des acquis de l'expérience.

La définition des différentes rubriques de ces fiches ainsi que des exemples figurent en annexe.

Remarque : Les fiches compétences concernent la description de situations professionnelles maîtrisées par des professionnels confirmés. Les équipes tiendront compte dans la préparation des évaluations que les capacités attestées par le diplôme ne visent pas ce niveau de maîtrise mais celui nécessaire à l'insertion dans l'emploi.

### Champs de compétences et situations professionnelles significatives du BP Responsable d'entreprise agricole

Les SPS sont repérées lors de l'analyse du travail menée auprès des professionnels exerçant le métier ou emploi de responsable d'entreprise agricole. Parmi les critères utilisés pour leur détermination figurent la complexité, la dimension critique ou encore la fréquence. Des aspects prospectifs relatifs à l'emploi visé, des nécessités politiques ou réglementaires ainsi que des visées stratégiques, sociales ou éducatives, peuvent également être prises en compte.

<sup>1</sup> Les fiches compétences sont réalisées lors de la phase d'ingénierie du référentiel professionnel du diplôme, par des délégués régionaux à l'ingénierie de formation (DRIF) des DRAAF-SRFD.

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

Les SPS sont identifiées à l'aide d'un ensemble de questions telles que :

- Quelles situations de travail vous paraissent les plus difficiles à maîtriser ?
- Quelles situations de travail ne confieriez-vous pas à un débutant ?
- Si vous deviez choisir un remplaçant, dans quelle(s) situation(s) de travail le placeriez-vous pour vérifier qu'il est compétent ?

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

1. **Fiches compétences correspondant aux champs de compétences de l'option Responsable d'entreprise agricole**
2. **Fiches compétences thématiques**

**Fiches  
compétences  
spécifiques à  
l'option**

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

### Situations professionnelles significatives

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

### Finalités

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

### Responsabilité / autonomie

Le responsable d'entreprise agricole définit, seul ou avec ses associés, ses finalités, ses objectifs et sa stratégie d'entreprise à moyen et long terme, avec ou sans l'aide de techniciens, de conseillers et/ ou d'experts. À ce titre, il dispose d'une forte capacité d'initiative pour concevoir un système productif et évolutif visant à renforcer son autonomie de décision et la résilience de son système.

Le REA raisonne le choix des productions et des services mis en marché par l'entreprise. Il exerce pleinement la responsabilité sociétale des activités de son entreprise au travers de ses choix socio-techniques. La marge de manœuvre du chef d'entreprise est directement liée au niveau d'intégration dans les filières et aux cahiers des charges auxquels il a souscrit et à la réglementation applicable à l'entreprise.

La recherche de la triple performance et la production des connaissances nouvelles qui l'accompagne impliquent un important travail collaboratif en réseau entre acteurs, des échanges de pratique entre pairs et la participation à des démarches collectives d'entreprises, de filières ou de territoires. La veille, la conduite d'essais et ainsi que la formation et l'autoformation du REA et de ses salariés sont des activités essentielles pour permettre à l'entreprise de s'adapter et d'innover dans un contexte en évolution permanente.

### Environnement de travail

L'activité de l'agriculteur ou du salarié hautement qualifié s'exerce à l'extérieur et/ou en bâtiments. L'observation, la veille, la formation, la gestion de données et le travail administratif, représentent une partie croissante de l'activité. Le recours aux outils et technologies numériques devient important.

Le métier est exercé à titre individuel ou dans un cadre sociétaire (GAEC, EARL, SCEA...). Il est fréquent que la main d'œuvre de l'entreprise se compose de l'exploitant, de son conjoint et ou de ses associés et d'un ou plusieurs salariés. Cependant, l'activité au quotidien amène souvent l'agriculteur ou son salarié à travailler seul. Quelle que soit la taille de l'entreprise et ses orientations, le pilotage stratégique de l'entreprise, la recherche de la triple performance et la conduite du changement modifient de manière significative le métier de REA et celui de salarié, leurs environnements de travail et la relation au vivant.

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

### Indicateurs de réussite

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



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

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

- Réaliser un diagnostic de l'entreprise et de l'agroécosystème
- Concevoir un système de production et de commercialisation
- Simuler des modifications du système de production et de commercialisation en utilisant des outils adéquats
- Déterminer des objectifs de production
- Concevoir, programmer et mettre en œuvre les changements techniques, économiques, financiers, sociaux...
- Utiliser des outils de suivi et d'évaluation, des indicateurs et tableaux de bord
- Contrôler le respect de la réglementation et des clauses des contrats passés
- Comparer le système et les performances de l'entreprise avec d'autres entreprises et systèmes

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

- Savoirs interdisciplinaires en agronomie, zootechnie, écologie
- Écologie des agroécosystèmes
- Complémentarité des approches stratégique, systémique et analytique
- Systèmes de culture et d'élevage et complémentarité des productions
- Systèmes de production, de commercialisation et de distribution
- Filières de production et marchés agricoles
- Signes de qualité (SICO, mentions valorisantes, certificats de conformité)
- Attentes des consommateurs et de la société
- Place de l'entreprise dans le circuit économique : fournisseurs de produits et services, clients, opérateurs, etc.
- Politiques agricoles et organisations professionnelles agricoles (OPA)
- Droit rural, réglementation et statuts de l'entreprise agricole
- Gestion d'entreprise et de projet
- Références technico-économiques, sociales et environnementales territorialisées

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

- Anticiper les enjeux, les risques et les évolutions du secteur professionnel
- Concevoir un changement de pratiques, de système de production, de système de commercialisation
- Planifier et conduire la phase de transition lors d'un changement en limitant les risques
- Adapter ses outils et indicateurs de pilotage
- Capitaliser les expériences d'autres agriculteurs pour produire de nouveaux savoirs pour l'action
- Mobiliser les réseaux d'acteurs dans la conduite de ses projets
- Savoir s'entourer de techniciens et d'experts scientifiques
- Faire adhérer les associés et salariés au projet de changement
- Communiquer sur ses pratiques et son métier

#### **Comportements professionnels**

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

### Situations professionnelles significatives

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

### Finalités

Améliorer la fertilité physique, chimique et biologique des sols.

### Responsabilité / autonomie

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

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

Cette autonomie s'exerce dans le cadre des réglementations auxquelles ses activités le soumettent et des engagements qu'il a choisis de contractualiser. Pour un salarié hautement qualifié, la délégation de responsabilité porte sur la conception des itinéraires techniques et sur le raisonnement des interventions qui sont alors partagées avec l'employeur.

### Environnement de travail

L'environnement de travail est de plus en plus ouvert sur le territoire, l'innovation et les échanges d'expérience dans le cadre de démarches collectives. L'amélioration des sols et de la biodiversité implique la réalisation d'observations, la conduite d'essais et un suivi régulier de l'état de l'agroécosystème. Elle implique également de travailler au bureau, à distance ou à l'extérieur avec différents collectifs de travail, de réaliser la veille scientifique et technique et se former. L'environnement de travail est aussi plus complexe avec notamment de fortes exigences techniques et scientifiques.

### Indicateurs de réussite

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

### Savoir-faire de base

- Observer pour apprécier la vie biologique des sols, la flore spontanée et la santé des cultures
- Identifier et compter la faune auxiliaire (vers de terre, carabes, auxiliaires et prédateurs)
- Interpréter un profil cultural pour apprécier la vie biologique des sols

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

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

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

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

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

#### **Comportements professionnels**

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

### Situations professionnelles significatives

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

### Finalités

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

### Responsabilité / autonomie

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

### Environnement de travail

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

### Indicateurs de réussite

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

### Savoir-faire de base

- Définir les objectifs de production, de rendement et de marge des ateliers de production
- Sélectionner des espèces, des variétés et des races adaptées à ses objectifs et à l'agroécosystème
- Construire un assolement, une rotation et un itinéraire technique adaptés à ses objectifs et à l'agroécosystème

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

#### Savoirs de référence cités par les professionnels

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

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

- Observer pour apprécier l'état des sols, la santé des cultures, le comportement et le bien-être animal, la présence d'auxiliaires, de bioagresseurs, de la flore spontanée, d'espèces bio-indicatrices
- Évaluer les rendements en cours de campagne et ajuster l'assolement
- Raisonner une intervention (intervenir ou pas et à quel moment) et gérer le stress associé à la prise de risque
- Intervenir sur l'animal en conditions de sécurité et de moindre stress

- Concevoir et/ ou transposer un système de production, un itinéraire technique, une pratique innovante
- Analyser les résultats des productions dans la durée (sur l'ensemble de la rotation en productions végétales)
- Tirer les enseignements de son expérience, ré-évaluer et adapter ses stratégies de conduite des productions
- Communiquer sur ses pratiques professionnelles

### **Comportements professionnels**

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

### Situations professionnelles significatives

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

### Finalités

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

### Responsabilité / autonomie

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

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

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

### Environnement de travail

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

### Indicateurs de réussite

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

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

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

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

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

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

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

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



### Comportements professionnels

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

### Situations professionnelles significatives

- Négociation d'un contrat ou d'un projet d'investissement
- Élaboration d'un projet collectif d'entreprises, de filière ou de territoire

### Finalités

Assurer le développement et l'insertion de l'entreprise dans le tissu économique local et le territoire.

### Responsabilité / autonomie

Le responsable d'entreprise dispose d'une forte autonomie et d'une grande capacité d'initiative pour prendre des engagements professionnels, solidaires ou contractuels et s'impliquer dans des projets, des réseaux et des démarches collectives d'entreprises, de filière ou de territoire. Responsable de la négociation des contrats commerciaux, des projets d'investissement et de développement, il exerce pleinement la responsabilité sociétale des activités de son entreprise au travers de ses choix socio-techniques. Cette autonomie s'exerce dans le cadre minimal des réglementations auxquelles ses activités le soumettent et des engagements qu'il ou elle a librement choisi de contractualiser. Pour un-e salarié-e hautement qualifié-e, la délégation de responsabilité peut porter sur tout ou partie d'une négociation commerciale, le respect des engagements contractuels et la mise en œuvre des projets. Les décisions de gestion sont alors partagées avec l'employeur.

### Environnement de travail

L'environnement de travail est de plus en plus ouvert sur le territoire, l'innovation et la coopération entre acteurs dans le cadre de démarches collectives. L'environnement de travail est aussi plus complexe avec notamment de fortes exigences relationnelles. L'activité implique de communiquer sur son métier, son entreprise et ses pratiques. Elle implique également de travailler au bureau, à distance ou à l'extérieur avec une grande diversité de collectifs et d'acteur : agriculteurs, techniciens, chercheurs, élus, fonctionnaires, entrepreneurs, consommateurs, responsables associatifs. Lorsqu'il décide de prendre ou se voit confier des responsabilités, il doit alors gérer son temps entre le travail sur l'entreprise et celui au service du collectif.

### Indicateurs de réussite

- Participation à des projets collectifs d'entreprises, de filière, de recherche ou de territoire
- Implication dans des réseaux professionnels, associatifs, territoriaux ou sociaux
- Engagement de Mesures Agro-Environnementales et Climatiques (MAEC)
- Démarches collectives (GIEE, Fermes DEPHY, etc.), Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole (CUMA), groupement de producteurs et d'employeur, entraides
- Signes d'identification de la Qualité et de l'Origine (SICO) et mentions valorisantes, marques commerciales
- Nombre et diversité des parties prenantes associées au projet
- Valeur ajoutée (VA) créée par l'entreprise

### Savoir-faire de base

- Travailler en collaboration au sein d'une équipe, d'un groupement, d'un collectif, d'un réseau
- Déterminer un prix de revient et un prix de vente
- Négocier (un prix, un contrat, un emprunt, un contrat d'assurance, un accord, une contrepartie)
- Se repérer dans l'organisation du territoire
- Analyser les jeux et stratégies d'acteurs
- Communiquer sur ses pratiques, son entreprise et ses productions
- Prendre la parole dans un groupe, une assemblée
- Afficher et défendre une position
- Argumenter et débattre
- Préparer une (stratégie de) négociation
- Élaborer un projet et des objectifs opérationnels

### Savoirs de référence cités par les professionnels

- Relationnels
- Politiques agricoles (publiques et territoriales)
- Organisations professionnelles agricoles et collectivités territoriales
- Filières et marchés agricoles
- Démarches collectives
- Attentes sociétales (santé et alimentation, aménagement du territoire et environnement)
- Conduite de projet
- Benchmarking (parangonnage)

### Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Porter un projet au sein de son entreprise, d'une filière, du territoire
- Prendre des responsabilités professionnelles
- Mettre en place et formaliser des partenariats, des accords, des contrats...
- Analyser les jeux et stratégies d'acteurs
- Mobiliser, susciter l'adhésion, convaincre
- Leadership (chefferie)
- Tirer parti de ses expériences
- Analyser une situation dans toute sa complexité
- Interagir efficacement avec ses collaborateurs, ses pairs, ses partenaires

### Comportements professionnels

- Éthique Responsabilité sociétale des entreprises (RSE)
- Être à l'écoute
- Être et savoir se rendre disponible
- Sens des responsabilités
- Sens de l'initiative
- Sens critique
- Avoir l'esprit d'équipe
- Aptitude au dialogue professionnel (à la confrontation de point de vue)
- Faire preuve d'adaptabilité (s'intégrer et intégrer les autres dans un collectif de travail)
- Savoir s'engager et se désengager
- Maîtrise de soi
- Réactivité
- Savoir résister à la pression et au stress
- Se former tout au long de la vie

### Situations professionnelles significatives

- Encadrement d'une équipe
- Gestion des pointes de travail

### Finalités

Améliorer l'organisation collective du travail au sein de l'entreprise.

### Responsabilité / autonomie

Le REA est responsable de l'application des réglementations liées à la législation du travail, et à la sécurité des personnes et des équipements. Il est également responsable du mode d'organisation du travail qu'il propose, ainsi que du type de relations qu'il met en place. Ces responsabilités et devoirs s'exercent tant dans la relation entre salariés et employeurs que dans la relation entre associés. Le REA est également souvent responsable de l'encadrement d'un stagiaire ou d'un apprenti en formation sur son exploitation.

### Environnement de travail

La gestion du travail recouvre deux dimensions qui sont fortement liées : l'organisation du travail et le management des personnes qui constituent le collectif de travail de l'exploitation. Devant l'augmentation de la taille des exploitations et la diminution de la part de main d'œuvre familiale mobilisable, les agriculteurs apportent plusieurs types de réponses : recours à une main d'œuvre salariale, exploitation à plusieurs associés ou réponse individuelle pour exécuter des travaux autrefois pris en charge par un collectif de travail. Si la mécanisation est venue compenser ce phénomène, certains travaux non mécanisables demeurent pénibles et nécessitent force physique et endurance. Globalement, les ressources en main d'œuvre peuvent devenir rapidement un facteur limitant et leur gestion constituer un élément déterminant du fonctionnement de l'exploitation. Les employeurs potentiels confrontés à une pénurie de main d'œuvre qualifiée sont amenés à recruter des personnes de plus en plus éloignées du milieu agricole, qu'ils auront à accompagner, former et fidéliser. Cette problématique est très prégnante pour les travaux saisonniers. L'employeur peut être alors amené à organiser le déplacement, l'hébergement de salariés. Le REA peut faire appel à de la main d'œuvre salariée, à des prestataires de service, à des solutions collectives telles que les services de remplacement, les groupements d'employeurs, l'entraide, la mise en commun d'ateliers. L'organisation du travail se raisonne de manière individuelle ou collective à l'échelle d'une ou plusieurs exploitations. Elle nécessite des réajustements permanents en fonction des conditions climatiques ou de contraintes internes (maladies, absences) et externes (événements, réunions, imprévus).

### Indicateurs de réussite

- Adéquation ressource en travail / besoin dans les chantiers
- Respect des législations liées aux travailleurs et aux équipements de l'exploitation
- Réalisation des tâches/prévisions
- Qualité des résultats obtenus
- Satisfaction des personnes au travail
- Evolution professionnelle des salariés

### Savoir-faire de base

- Répondre aux besoins de main d'œuvre de l'entreprise en mobilisant les organisations et structures de l'emploi sur son territoire
- Recruter un salarié
- Faciliter l'intégration des nouveaux salariés sur leur poste de travail
- Planifier les activités et les travaux en fonction de l'organisation de l'entreprise et des acteurs extérieurs concernés : client, fournisseur, prestataire, groupement, CUMA...
- Coordonner les chantiers : préparation, mise en œuvre, suivi

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

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

- Les différentes formes juridiques et fiscales d'organisation individuelle et collective du travail
- Législation du travail : code du travail, conventions collectives relatives au secteur, contrats de travail
- Législation sociale et organismes : Pôle emploi, MSA...
- Éléments d'organisation du travail et de gestion des ressources humaines
- Règles de communication efficace
- Animation d'un collectif de travail, gestion des conflits
- Dispositifs de formation professionnelle continue
- Réglementations générales sur la sécurité des biens et des personnes, la santé et l'hygiène au travail,
- Principes généraux de la prévention des risques professionnels
- Notions de management

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

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

#### **Comportements professionnels**

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

### Situations professionnelles significatives

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

### Finalités

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

### Responsabilité / autonomie

Lorsqu'il est « chef d'entreprise », le titulaire de l'emploi est responsable, seul ou avec ses associés, des décisions qu'il est amené à prendre sur l'exploitation. En autonomie, il négocie des contrats et contractualise des engagements pour assurer le développement et l'insertion de l'entreprise dans le tissu économique local et le territoire. Le chef d'entreprise engage sa responsabilité dans tous les documents qu'il transmet aux tiers en relation avec l'entreprise. Il s'assure en permanence de la fiabilité des informations produites et de la qualité des documents transmis. Il peut être aidé dans cette tâche par un salarié spécialisé, ou avoir recours à un conseiller (organisme de gestion, cabinet comptable...). Quand il est « salarié hautement qualifié », le titulaire de l'emploi, est le plus souvent responsable des cultures et/ou d'un élevage ou d'un atelier. Il bénéficie d'une autonomie d'action et de décision dans le cadre défini par son employeur.

### Environnement de travail

Les obligations réglementaires encadrant les activités agricoles (traçabilité, conditionnalité des aides, déclarations PAC) conduisent le chef d'entreprise ou le salarié hautement qualifié à traiter, à produire et à mettre en forme une quantité importante de données et d'informations sur le fonctionnement de l'entreprise ou celle des productions dont il est responsable. L'entreprise dispose en général d'un local spécifique pour effectuer les tâches administratives, les travaux de comptabilité et le traitement de l'information. En cas d'organisation collective de ces tâches (en particulier pour les sociétés), le travail de bureau peut être partagé ou assuré par l'un des associés.

### Indicateurs de réussite

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

### Savoir-faire de base

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

- Mettre en place un suivi de trésorerie (suivi des recettes et des dépenses)
- Solliciter les agréments et effectuer les déclarations requises
- Télé-déclarer en ligne ses surfaces et demandes d'aides, TVA,
- Assurer la traçabilité de ses productions et celle de ses approvisionnements
- Programmer les approvisionnements et suivre les stocks
- Facturer les produits et prestations
- Négocier les prix et les contrats fournisseurs
- Gérer les contrats de travail et établir les fiches de paie

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

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

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

- Concevoir des documents adaptés à sa méthode de travail et à son entreprise
- Être autonome en matière de traitement des données de l'entreprise et d'interprétation des résultats
- Vérifier la fiabilité des informations collectées et produites
- Contrôler la conformité à la réglementation, à la norme ou à la référence
- Contractualiser des services à l'entreprise (juridique, logistique, informatique, assurances, conseil de gestion...)
- Mesurer l'incidence du choix du système de production et de son mode de conduite sur les performances technico-économiques, financières, environnementales et sociales de l'entreprise

#### **Comportements professionnels**

- Être à l'écoute des acteurs internes et externes de l'entreprise
- Être rigoureux et méthodique
- Appréhender les démarches administratives comme des outils potentiels pour une bonne gestion de l'entreprise
- Considérer le traitement de l'information comme un travail à part entière

Ces fiches thématiques ont été établies à partir d'investigations complémentaires, destinées à apporter des informations sur des pratiques ou techniques mises en oeuvre dans des systèmes à visée agroécologique forte.

## Fiches thématiques

Thématiques	SPS	Finalités
Systèmes d'élevage tout herbe et à dominante herbe	Conduite des prairies temporaires et naturelles Adaptation de la conduite du troupeau à la pousse de l'herbe Adaptation du troupeau au système tout herbe ou à dominante herbe	Optimiser les résultats de l'élevage en renforçant l'autonomie alimentaire du troupeau, le bien-être animal et la résilience du système d'exploitation par l'accroissement de la place de l'herbe dans le système.
Agroforesterie dans les systèmes de culture et/ou d'élevage	Conception (définition) d'un projet agroforestier Taille et soins des arbres Choix et entretien du paillage et/ ou de l'enherbement sur l'inter-rang Conduite des productions associées (animales et/ ou végétales)	Associer des productions agricoles animales et/ ou végétales et des arbres forestiers et/ ou fruitiers sur une même parcelle agricole pour optimiser l'utilisation de l'espace, des ressources naturelles et la complémentarité des productions.
Conception et développement de systèmes de culture et/ou d'élevage, de transformation et/ou de commercialisation utilisant les techniques de la permaculture	Design (conception et développement) du système d'exploitation Observation (lecture de paysage)	Concevoir des systèmes de culture et/ou d'élevage, de transformation et/ou de commercialisation productifs valorisant l'homme, le vivant et une agriculture permanente autonome et économe en ressources.
Conduite d'un système de production, de transformation et/ ou de commercialisation en agrobiologie	Conversion en agriculture biologique d'un système d'exploitation Conception d'un itinéraire technique visant à préserver et/ou à améliorer le potentiel agronomique des sols et/ou celui des prairies sans apports de matière organique Gestion de l'enherbement d'une culture Gestion de la santé animale et végétale	Atteindre les objectifs de production en prenant en compte l'évolution des politiques agricoles et la réglementation
Conduite de système de culture utilisant les techniques de l'agriculture de conservation ou agriculture écologiquement intensive	Interpréter un profil de sol Élaborer un itinéraire technique (entre 2 cultures) Réaliser (Évaluer ou observer) un diagnostic de la biodiversité fonctionnelle des sols Concevoir et évaluer un essai cultural	Concevoir un système de culture permettant de préserver et d'améliorer le potentiel agronomique des sols en réduisant le travail mécanique du sol et les besoins en intrants (engrais, produit phytosanitaire, carburant) sans les interdire pour préserver et améliorer la rentabilité économique à long terme.
Agriculture et élevage de précision	Choix de l'équipement au niveau technique et agronomique ou zootechnique Interprétation d'une cartographie de rendement Modulation des opérations culturales (densité de semis, fertilisation, épandage, pulvérisation, irrigation) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modulations intra-parcellaires de la densité de semis en fonction des analyses (carte) de sols</li> <li>• Modulations intra-parcellaires des traitements fongicides en fonction de la pression de maladies</li> </ul>	Améliorer la précision et la cohérence des interventions sur les cultures et les animaux d'élevage en combinant toutes les solutions alternatives (mécaniques, robotiques et bio-contrôle) et économes en intrants (produits phytosanitaires et antibiotiques) sans exclure leur utilisation en dernier recours.
Assolement en commun	Restructuration parcellaire Conception d'un assolement en commun Optimisation de l'utilisation des agroéquipements et de l'organisation du travail	Optimiser le système de production pour conserver ou renforcer son autonomie de décision en réalisant des économies d'échelle, des gains de productivité en mutualisant les moyens de production.
Commercialisation en circuits courts	Réalisation d'une étude de marché avant l'installation ou la production Élaboration d'un plan de culture pour la disponibilité de produits tout au long de l'année Négociation d'un contrat de vente Organisation du travail en prenant en compte l'activité vente	Augmenter la rentabilité de la vente des produits de l'exploitation tout en gardant la maîtrise de la commercialisation, en cohérence avec la conduite de l'activité de production inscrite dans une dynamique de qualité.
Agritourisme	Accueil des clients ou des groupes Réalisation d'une prestation touristique Promotion commerciale de l'activité Organisation d'une offre touristique groupée avec d'autres acteurs du territoire	Obtenir des résultats conformes aux objectifs fixés pour conforter l'activité de l'entreprise agricole et contribuer au développement durable de son territoire.
Transformation des produits fermiers	Organisation de l'atelier de transformation Fabrication des produits Conservation et stockage des produits	Transformer tout ou partie d'une ou plusieurs productions (alimentaires et/ou non alimentaires) pour une valorisation optimale correspondant aux objectifs de l'entreprise, en cohérence avec la conduite de l'activité de production.



### Situations professionnelles significatives

- Conduite des prairies temporaires et naturelles
- Adaptation de la conduite du troupeau à la pousse de l'herbe
- Adaptation du troupeau au système tout herbe ou à dominante herbe

### Finalités

Optimiser les résultats de l'élevage en renforçant l'autonomie alimentaire du troupeau, le bien-être animal et la résilience du système d'exploitation par l'accroissement de la place de l'herbe le système.

### Responsabilité / autonomie

Le REA exerce pleinement la responsabilité sociétale de son entreprise au travers des choix socio-techniques. Il assume en particulier ses choix propres à ce type de système, notamment en termes de niveau de complexité/simplification du système, d'intensification/extensification, de la place accordée à l'herbe et au pâturage dans le système, de niveau de productivité (herbe et animaux), de durée de cycle de production, de période de mise-bas, de niveau d'investissement et de charges, de filière de commercialisation et de qualité visée pour des produits animaux, de nature du travail, de partenaires professionnels, etc.

Généralement l'exploitant qui opte pour un système d'élevage tout herbe et à dominante herbe recherche l'autonomie de l'exploitation sur divers plans : autonomie alimentaire pour le troupeau, faible dépendance aux intrants et aux services externes notamment parce que les travaux des cultures sont réduits par l'absence ou le faible recours à des fourrages souvent coûteux (maïs notamment), faible endettement

### Environnement de travail

L'existence d'une surface de pâturage importante à proximité des bâtiments d'élevage constitue un facteur clé. Ce type de système est fortement lié à la saisonnalité de l'exploitation de l'herbe et du pâturage en particulier, ainsi qu'à l'évolution de la météo durant l'année, notamment la pluviométrie. Les données géo-pédo-climatiques de l'exploitation déterminent donc largement le type d'élevage à base d'herbe que l'on peut mettre en œuvre. Par exemple, les régions nord et nord-ouest de la France conviendront plutôt aux systèmes bovin lait, les régions sud Loire et Massif central aux systèmes ovins/caprins lait, les régions des Causses et du Larzac aux systèmes ovins viande.

Le facteur géo-climatique et météorologique impacte également les conditions de travail à l'extérieur et le bien être des animaux, notamment pour les systèmes qui retiennent de garder en pâture les animaux toute l'année ou presque y compris les mois d'hiver. L'aménagement et l'entretien d'abris naturels (talus, haie, arbres...) et la disponibilité d'une assez large gamme de parcelles (terre résistantes au piétinement par temps humide, pâtures ombragées et humides en période de forte chaleur...) permet d'atténuer les effets négatifs de la météo sur les animaux.

La simplification apparente du système fourrager ne doit pas masquer la complexité de l'exploitation optimale de l'herbe par pâturage et sous d'autres formes. En termes de travail, si la période de mise bas de printemps et l'observation des animaux et des champs continuent à exiger du temps, les pointes de travail liées à l'implantation, l'entretien et la récolte des cultures sont amoindries et les déclarations réglementaires (PAC...) sont simplifiées. La mono traite parfois recherchée dans les systèmes tout herbe permet par ailleurs d'alléger sensiblement les contraintes et le temps de travail.

L'implication de l'éleveur dans un ou des réseaux de pairs ayant opté de pour ce type de système est essentielle. L'exploitant peut aussi recourir au conseil spécialisé. Enfin, conjoncturellement, ce type de système peut faire l'objet de subventions spécifiques à l'hectare (mesures agro-environnementale MAEC système herbe par exemple).

### Indicateurs de réussite

- Absence de surpâturage et de piétinement
- Part de la production liée au pâturage
- Part de la production permise par la ration de base (hors concentré)
- Adéquation entre la quantité et la qualité des fourrages, le stade physiologique et la production attendue par l'animal

- Qualité du foin, qualité de l'ensilage d'herbe, qualité de l'enrubannage
- Abondance et richesse des espèces prairiales et de la biodiversité
- Qualité et prix du lait (TB, TP) ou de la viande
- Frais vétérinaires et charges variables liées à la SFP
- Charge de mécanisation
- Coût alimentaire par animal ou par 1000 litres ou par kg de carcasse
- Rentabilité horaire du travail
- Rallongement du nombre de lactations des mères et diminution du taux de renouvellement
- Respect des objectifs de production par animal
- Respect de la période de vêlage retenue et du ratio 1 veau par vache et par année
- Prise en compte du bien-être animal

#### Savoir-faire de base

- Estimer des stocks d'herbe sur pied
- Réaliser un bilan fourrager, mettre en adéquation les besoins du troupeau avec les pâturages et les stocks disponibles
- Établir et renseigner un planning de pâturage
- Concevoir un système de pâturage (paddock, pâturage dynamique tournant,...) adapté à la configuration de son exploitation (parcellaire, taille du troupeau, distances, types de sol, qualité des chemins, présence d'eau, ...) et à ses objectifs de production et de travail (notamment calculer les surfaces de paddock ou de parcelles pour le troupeau)
- Planter une prairie temporaire
- Aménager les parcelles destinées à la pâture
- Établir une ration
- Choisir un système de distribution des rations et distribuer les aliments
- Mesurer la croissance et le stade physiologique des espèces prairiales à l'aide d'un herbomètre
- Observer l'état de la prairie, la pousse de l'herbe, les animaux
- Entretien des clôtures et des chemins, et pourvoir à l'abreuvement des animaux
- Faire adopter un veau à une mère nourrice
- Éduquer son troupeau (éviter qu'une partie du troupeau arrête de brouter avant l'heure prévue)
- Échanger avec les réseaux de pairs ayant adopté un système similaire et autres réseaux professionnels

#### Savoirs de référence cités par les professionnels

- Contraintes pédo-climatiques de l'agroécosystème jusqu'au niveau de la parcelle
- Agronomie
- Techniques d'implantation et d'entretien des prairies
- Types de pâturage et modes d'exploitation
- Autres types d'exploitation de l'herbe : foin, ensilage d'herbe, enrubannage, séchage en grange...
- Flore spontanée
- Zootechnie générale et spécialisée
- Besoins alimentaires des animaux selon leur stade physiologique
- Composition, valeur alimentaire des différents fourrages et concentrés
- Plantes prairiales et leur cycle
- Associations d'espèces (exemple graminées-légumineuses)
- Notions de phytothérapie, d'aromathérapie et d'homéopathie
- Notions de bien-être animal
- Systèmes de cultures et systèmes d'élevage innovants
- Communiquer sur les systèmes herbagers et ses pratiques professionnelles

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

- Caler le cycle de l'herbe pâturée avec le cycle de lactation ou de croissance du troupeau
- Estimer et adapter la durée d'exploitation d'une parcelle ou d'un paddock et l'intervalle entre 2 pâturages
- Observer le comportement des parcelles et des animaux et en tirer les leçons
- Anticiper (exemples : la météo, la croissance de l'herbe, les réactions des animaux, ...)
- Communiquer sur les systèmes tout herbe ou à dominante herbe et ses pratiques professionnelles

### **Comportements professionnels**

- Patience (ne pas forcément « casser » la prairie naturelle si elle donne moins pendant quelques années)...
- Résistance au regard critique
- Curiosité, propension à l'innovation

### Situations professionnelles significatives

- Conception (définition) d'un projet agroforestier
- Taille et soins des arbres
- Choix et entretien du paillage et/ ou de l'enherbement sur l'inter-rang
- Conduite des productions associées (animales et/ ou végétales)

### Finalités

Associer des productions agricoles animales et/ ou végétales et des arbres forestiers et/ ou fruitiers sur une même parcelle agricole pour optimiser l'utilisation de l'espace, des ressources naturelles et la complémentarité des productions.

### Responsabilité / autonomie

Le responsable d'entreprise agricole définit, seul ou avec ses associés, ses finalités, ses objectifs et son projet, avec ou sans l'aide de techniciens, de conseillers et/ ou d'experts. Propriétaire des parcelles choisies, il définit les objectifs de plantation, les méthodes de gestion et d'exploitation des éléments arborés (haies, arbres isolés, verger, agroforesterie intraparcellaire, boqueteau, ripisylve) en place ou à venir, en lien avec les productions associées. Le choix du projet initial engage fortement l'exploitant compte-tenu de la durée du cycle de production des cultures pérennes d'une part, et des contraintes en matière de choix et d'utilisation des agro-équipements. Lorsqu'il est salarié qualifié, responsable de culture ou d'élevage, le titulaire de l'emploi peut se voir confier tout ou partie de la gestion technico-économique et de la commercialisation des productions.

### Environnement de travail

L'agroforesterie modifie de manière significative l'organisation et l'environnement de travail du REA et de ses salariés. Elle implique d'accepter une adaptation des habitudes de travail et une évolution des pratiques professionnelles. Les projets agroforestiers nécessitent du temps, du soin et de la disponibilité pour observer et intervenir (notamment en période estivale) en respectant le végétal. Le développement de l'agroforesterie et la production des connaissances nouvelles qui l'accompagne impliquent un important travail collaboratif en réseau avec les acteurs du développement et de la recherche, de l'autoformation et des échanges de pratique entre pairs. Les politiques agricoles prévoient des mesures de soutien et des aides financières pour soutenir son développement.

### Indicateurs de réussite

- Taux de reprise des plants
- Optimisation de l'utilisation de l'espace et des éléments naturels (eau, lumière, éléments nutritifs, etc.)
- Production de biomasse (bois, fruits, etc.) et/ ou de compléments alimentaires pour l'élevage
- Qualité de la taille et des soins apportés aux éléments arborés
- Amélioration des sols, du bien-être animal et de la biodiversité (y compris dans la composition des paysages)
- Qualité et/ ou de la valeur commerciale des productions
- Efficacité des protections
- Hauteur disponible sous le houppier pour le passage des engins agricoles
- Résilience du système de production aux perturbations d'origines biotiques, abiotiques et économiques
- Amélioration de la valeur foncière de la parcelle

### Savoir-faire de base

- Définir les finalités et objectifs du projet
- Préparer le sol (piquetage et sous-solage, émiettage)
- Sélectionner (acheter) et conserver des plants

- Planter les arbres et/ ou arbustes
- Pailler aux pieds des arbres
- Protéger les plants (des prédateurs) et ou poser une clôture de protection autour de la parcelle
- Tuteurer et/ ou haubaner les plants
- Soigner et tailler (élaguer et conduire) les arbres en fonction d'objectifs spécifiques
- Maîtriser l'enracinement des éléments arborés
- Regarnir (en paillage et remplacement des plants morts ou peu vigoureux)
- Conduire les productions associées (plantes cultivées et/ ou pâturées et/ ou animaux d'élevage)
- Monter un dossier (technique, administratif et financier)
- Réaliser une veille réglementaire, technique et scientifique

#### Savoirs de référence cités par les professionnels

- Notions d'autoécologie des essences forestières et/ ou fruitières des plantes cultivées et/ ou pâturées
- Notions de phytosociologie
- Notions d'agroécologie
- Notions biodiversité
- Notions de résilience des systèmes de production
- Notions de commercialisation des bois et produits dérivés
- Adaptation et atténuation du changement climatique
- Raisonnement agronomique et/ ou zootechnique
- Politiques agricoles, aides et financements (complément vert, PDR, etc.)
- Réglementation
- Dynamiques des agroécosystèmes

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

- Mettre en relations ses observations, ses connaissances et les avis ou recommandations reçues
- Élaguer en fonction d'objectifs spécifiques
- Sélectionner (acheter) les plants
- Prendre du recul & accepter les changements de pratiques induits par l'agroforesterie
- Adapter la conduite des plantes cultivées et ou pâturées au fil du temps en fonction de l'évolution des interactions avec les éléments arborés
- Communiquer sur l'agroforesterie et ses pratiques professionnelles
- Adapter et/ ou transposer les bonnes pratiques de ses pairs
- Concevoir un système de culture et/ ou d'élevage innovants
- Tirer les enseignements de son expérience
- Gérer l'isolement, les attitudes négatives et les controverses autour de l'agroforesterie

#### Comportements professionnels

- Respecter le végétal (éviter le stress et des blessures par négligence)
- Respecter le rythme des saisons (conduite des opérations culturales liées aux éléments arborés)
- Accorder du temps et du soin aux éléments arborés
- Curiosité et ouverture d'esprit
- Avoir l'esprit critique
- Être rigoureux (en particulier dans la conduite du bois d'œuvre « Les arbres ne poussent pas tous seuls »)

### Situations professionnelles significatives :

- Design (conception et développement) du système d'exploitation
- Observation (lecture de paysage)

### Finalités

Concevoir des systèmes de culture et/ ou d'élevage, de transformation et/ou de commercialisation productifs valorisant l'homme, le vivant et une agriculture permanente autonome et économe en ressources.

### Responsabilité / autonomie

Le REA définit, seul ou avec ses associés, ses finalités, ses objectifs et son projet, avec ou sans l'aide de techniciens, de conseillers et/ ou d'experts. Très autonome et créatif, il dispose d'une forte capacité d'initiative pour concevoir un agroécosystème productif et évolutif visant à renforcer son autonomie de décision et la résilience de son système. Le REA exerce pleinement la responsabilité sociétale des activités de son entreprise au travers de ses choix socio-techniques. Quand il est salarié qualifié, le titulaire de l'emploi peut se voir confier tout ou partie de la gestion technico-économique des activités de productions, de commercialisation et/ ou de transformation de l'entreprise.

### Environnement de travail

Le REA, ses associés et leurs salariés travaillent en étroite collaboration, seuls ou en équipe, en relation avec des entreprises de travaux et de services, des partenaires techniques, associatifs, institutionnels et/ ou scientifiques. Les activités s'exercent tant à l'extérieur et/ ou en bâtiments (point de vente, serres, bâtiment d'élevage, atelier de transformation) avec une amplitude horaire variable en fonction des activités et des saisons, qu'au bureau et en rendez-vous (réunion, livraison). L'auto-construction (machines-outils et/ ou bâtiments) est une activité importante pour améliorer l'ergonomie des postes de travail et le développement de technologies intermédiaires économes en ressources. Le développement de la perma-culture et la production des connaissances nouvelles qui l'accompagnent impliquent un important travail collaboratif en réseau, de l'autoformation et des échanges de pratique entre pairs.

### Indicateurs de réussite

- Vision holistique et respect des principes fondamentaux de la permaculture
- Productivité du travail et du système d'exploitation (niveau de production par unité de surface)
- Efficacité énergétique du système d'exploitation
- Utilisation efficiente des intrants (eau, énergies, nutriments, foncier, travail...)
- Bien-être du REA et de ses salarié-es ou associé-es et convivialité dans les relations de travail
- Résilience du système au stress et/ ou perturbation d'origine biotique, abiotique et économique
- Préservation et amélioration du capital naturel et des services écosystémiques
- Utilisation de la verticalité pour optimiser les surfaces (ex. Tours potagères, agroforesteries)
- Optimisation des interactions entre « éléments » et « fonctions » du design, de la circulation des flux (de matières, d'énergies, etc.) et des effets de lisière ou de bordure
- Développement progressif des activités et design évolutif
- Amélioration des sols, du bien-être animal, de la biodiversité et de la composition des paysages
- Transmissibilité de l'entreprise

### Savoir-faire de base

- Nourrir le sol pour nourrir la plante
- Observer pour apprécier la santé des cultures, la vie biologique des sols et la biodiversité fonctionnelle
- Identifier et compter la faune auxiliaire (vers de terre, carabes, auxiliaires et prédateurs des cultures)

### Savoir-faire de base

- Définir ses besoins, ses finalités et ses objectifs
- Observer, décrire et interpréter le paysage
- Utiliser des logiciels SIG (systèmes d'information géographique) (Ex. Géoportail, ...)
- Identifier les flux (de matières, d'énergies, etc.) et la circulation des flux
- Diagnostiquer les potentialités de l'agroécosystème
- Identifier les ressources existantes et mobilisables
- Identifier les attentes des parties intéressées des activités de l'entreprise
- Diversifier les approches (technique, scientifique, empirique et sensible) et les méthodes d'analyse (systémique et analytique)
- Concevoir (concevoir et développer) un système d'exploitation
- Identifier les besoins et fonctions de chaque élément existant, à créer ou à modifier du design
- Positionner les éléments du design dans l'espace pour optimiser les interactions bénéfiques
- Évaluer l'intensité des interactions entre les éléments du design
- Organiser la complémentarité des fonctions du design
- Vérifier que chaque élément du design remplit plusieurs fonctions et que chaque fonction est remplie par plusieurs éléments
- Observer, créer ou modifier des effets de lisières ou de bordure
- Représenter les éléments du design (fonctions, interactions et flux) à l'aide d'un plan ou d'une carte mentale
- Travailler en réseau, échanger entre pairs et savoir s'entourer de techniciens et d'experts
- Mettre en relations ses observations, ses connaissances et les avis ou recommandations reçues
- Ré-évaluer et adapter (faire évoluer) son système d'exploitation
- Réaliser une veille réglementaire, technique et scientifique

### Savoirs de référence cités par les professionnels

- Permaculture (principes et éthique), méthodes de design (OBREDIM...) et conduite de projet
- Lecture de paysage
- Raisonnement agronomique et/ ou zootechnique
- Vie du sol, biodiversité et services écosystémiques
- Adaptation et atténuation du changement climatique
- Réglementation, politiques agricoles et financements (complément vert, PDR, etc.)
- Enjeux économiques, sociaux, environnementaux et culturels du développement durable
- Notions d'autoécologie et de phytosociologie
- Notions de bien-être animal
- Notions d'agroécologie, d'agrobiologie et d'agriculture naturelle, de cultures permanentes et forêts jardins
- Notions d'ergonomie
- Notions de bio-indications (plantes notamment) et de bio-mimétisme
- Notions d'économie positive et circulaire

### Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Observer et interpréter (lecture de paysage)
- Prendre du recul & accepter les changements de pratiques induits par la permaculture
- Adapter la conduite des productions à l'évolution des finalités du REA et de la dynamique de l'agroécosystème
- Communiquer sur la permaculture et ses pratiques professionnelles
- Concevoir et/ ou transposer un système de culture et/ ou d'élevage innovants (agroforesteries, conservation des sols, agrobiologie, forêts jardins, etc.)
- Gérer l'isolement, les attitudes négatives et les controverses autour de la permaculture

### Comportements professionnels

- Créativité (inventif)
- Aptitude à savoir « prendre le temps et prendre son temps »
- Curiosité et ouverture d'esprit
- Écoute active
- Convivialité
- Être attentif aux changements
- Aptitude à savoir prendre du recul et avoir l'esprit critique
- Être rigoureux (en particulier dans la conduite des productions « Les cultures ne poussent pas toutes seules »)



### Situations professionnelles significatives

- Conversion en agriculture biologique d'un système d'exploitation
- Conception d'un itinéraire technique visant à préserver et/ ou à améliorer le potentiel agronomique des sols et/ ou celui des prairies sans apports de matière organique
- Gestion de l'enherbement d'une culture
- Gestion de la santé animale et végétale

### Finalités

Produire, transformer et commercialiser des biens alimentaires en s'appuyant sur la valorisation des processus écologiques et l'utilisation de substances naturelles afin de préserver et d'améliorer la vie santé des sols, la biodiversité, l'environnement, le bien-être animal, la satisfaction des consommateurs et le rôle des paysans comme acteur du développement local.

### Responsabilité / autonomie

Le producteur doit mettre en œuvre, seul ou avec ses associés, le mode de production biologique conformément au règlement européen (RCE 834/2007). À ce titre, il est garant de la conformité des produits certifiés et doit se conformer au plan de contrôle. Il est responsable du choix d'engager un processus de conversion partielle ou totale à l'agriculture biologique des productions de l'entreprise. Le REA exerce pleinement la responsabilité sociétale des activités de son entreprise au travers de ses choix socio-techniques et prend activement part à la commercialisation de ces productions.

### Environnement de travail

Le REA, ses associés et/ ou leurs salariés travaillent seuls ou en équipe, avec des agriculteurs, des partenaires techniques, des coopératives, des organismes certificateurs, des consommateurs, des distributeurs spécialisés, des collectivités, etc. Il peut s'appuyer sur les politiques publiques (régionales, nationales, européennes et internationales) et mobiliser les aides à l'installation et à la reconversion. Les activités s'exercent le plus souvent à l'extérieur et/ ou en bâtiments (point de vente, serres, bâtiment d'élevage, atelier de transformation) mais aussi au bureau (veille) et en rendez-vous (livraison). L'agriculture biologique utilise des agro-équipements spécifiques ; l'autoconstruction (machines outils et/ ou bâtiments) peut-être une activité importante pour améliorer la technicité et l'ergonomie des postes de travail. Le développement de l'agrobiologie et la production des connaissances nouvelles qui l'accompagnent impliquent un important travail collaboratif en réseau, de l'autoformation et des échanges de pratique entre pairs.

### Indicateurs de réussite

- Respect du cahier des charges et des principes fondamentaux de l'agriculture biologique
- Atteinte des objectifs de production et de commercialisation
- Rentabilité économique (EBE) de l'exploitation et revenu disponible
- Adéquation des besoins de main d'œuvre (BMO) au volume et pointes d'activités
- Préservation et amélioration de l'état sanitaire des cultures et des animaux
- Diversification des productions, des variétés et des espèces
- Efficience de l'organisation du travail, charges et pénibilité du travail
- Préservation et amélioration de la fertilité des sols, du bien-être animal, de la biodiversité
- Résilience du système au stress et/ ou perturbation d'origine biotique, abiotique et économique

### Savoir-faire de base

- Mettre en œuvre les étapes de reconversion vers le mode de production biologique
- S'informer sur les dispositifs d'accompagnement de la reconversion et de la conduite biologique
- Observer à différentes échelles (exploitation, territoire, filière) pour en tirer un diagnostic initial

- Repérer les ressources potentielles de l'exploitation et de son environnement : flore et faune naturelles, type de sol, exposition, filières (réseaux, coopératives, CUMA, entreprises de service, abattoirs)
- Aménager le parcellaire pour favoriser les équilibres naturels
- Établir un prévisionnel de production
- Définir une méthode de suivi cultural en adéquation avec les potentialités de l'agroécosystème
- Élaborer la rotation des cultures, les itinéraires techniques culturaux et adapter l'assolement
- Observer pour déclencher au moment opportun les interventions nécessaires
- Raisonner le désherbage à l'échelle de la rotation et de la culture
- Réaliser le désherbage par des moyens appropriés (mécanique, manuel et/ ou thermique)
- Préserver et améliorer la matière organique du sol
- Gérer la flore spontanée
- Développer des moyens de lutte préventifs : PBI...
- Promouvoir ses productions auprès des distributeurs, des coopératives et des consommateurs
- Contrôler la conformité des pratiques aux règles de la production biologique
- Gérer la documentation et les enregistrements exigés par l'organisme certificateur, la PAC et les règles de conditionnalité
- Utiliser les engins agricoles spécifiques
- Réaliser des essais en parcelle (de semences, culturaux et variétaux)

#### Savoirs de référence cités par les professionnels

- Approches systémiques, analytiques et empiriques
- Parasites et maladies : origines et causes, symptômes, seuils de nuisibilité, cycles, techniques de lutte
- Faune et la flore auxiliaire : reconnaissance, cycle, rôle, préservation
- Carences : symptômes, causes et techniques de remédiations
- Vie des sols, potentiel et leviers agronomiques
- Itinéraires techniques
- Agro-équipements spécifiques
- Impacts des traitements sur la flore et la faune auxiliaire
- Filières et circuits de distribution
- Réglementation, certification AB, organismes certificateurs, processus de certification et plan de contrôle
- Politiques agricoles, conditionnalité, aides et dispositifs d'accompagnement à la conversion et à la certification
- Notion de succession écologique et de dynamique des milieux
- Notion de phytosociologie
- Notions de phytothérapie, aromathérapie et homéopathie

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

- Analyser les risques et les opportunités liés à la conversion en AB
- Anticiper l'évolution des marchés, des attentes des consommateurs et des prix
- Sélectionner les semences, variétés, races utilisables en agrobiologie et adaptées aux objectifs du producteur
- Élaborer des projets collectifs de commercialisation de produits bio
- Mesurer l'évolution d'une maladie
- Proposer des améliorations
- Interpréter la présence d'espèces bio-indicatrices
- Interpréter la lecture de paysage
- Concevoir et/ ou transposer une pratique innovante
- Gérer l'isolement et les controverses autour de l'agriculture biologique
- Communiquer sur l'agrobiologie et ses pratiques professionnelles

### Comportements professionnels

- Accepter de remettre en cause ses pratiques
- Être attentif aux signaux permettant de prévenir les risques
- Accepter la prise de risque
- Faire preuve d'ouverture d'esprit, de lucidité, de patience,
- Aptitude à coopérer au sein d'un collectif
- Aptitude à se former tout au long de la vie

### Situations professionnelles significatives

- Interpréter un profil de sol
- Élaborer un itinéraire technique (entre 2 cultures)
- Réaliser (Évaluer ou observer) un diagnostic de la biodiversité fonctionnelle des sols
- Concevoir et évaluer un essai cultural

### Finalités

Concevoir des systèmes de culture permettant de préserver et d'améliorer le potentiel agronomique des sols en réduisant le travail mécanique du sol et les besoins en intrants (engrais, produit phytosanitaire, carburant) sans les interdire pour préserver et améliorer la rentabilité économique à long terme.

### Responsabilité / autonomie

Le REA dispose d'une forte capacité d'initiative pour concevoir un agroécosystème productif et évolutif visant à renforcer son autonomie de décision et la résilience de son système. Il exerce pleinement la responsabilité sociétale des activités de son entreprise au travers de ses choix socio-techniques. Quand il est chef de culture, le titulaire de l'emploi peut se voir confier tout ou partie de la conduite des cultures et participer à la conception des itinéraires techniques.

### Environnement de travail

Le REA, ses associés et leurs salariés travaillent en étroite collaboration, seuls ou en équipe, en relation avec des agriculteurs, avec ou sans l'aide de techniciens, de conseillers et/ ou d'experts scientifiques. Le développement de l'agriculture de conservation et la production des connaissances nouvelles qui l'accompagne impliquent un important travail collaboratif en réseau, de l'autoformation et des échanges de pratique entre pairs. L'autoconstruction de machines agricoles, la conduite d'essais culturaux et la production fermière de substances naturelles et d'intrants (semences, engrais, etc.) sont des activités essentielles pour concevoir et/ ou transposer des itinéraires techniques innovants.

### Indicateurs de réussite

- Respect des principes fondamentaux de l'agriculture de conservation
- EBE par hectare et par associé(s)
- Couverture permanente du sol
- Réduction du travail mécanique du sol
- Diversification des cultures (allongement de la rotation et diversification de l'assolement)
- Amélioration de la matière organique des sols (MO) ou du potentiel agronomique des sols
- Augmentation de la production de biomasse
- Augmentation de la séquestration du carbone dans les sols
- Densité apparente du sol (g/cm<sup>3</sup>)
- Homogénéisation du potentiel agronomique des sols
- Résilience du système au stress et/ ou perturbation d'origine biotique, abiotique et économique

### Savoir-faire de base

- Nourrir le sol pour nourrir la plante
- Observer pour apprécier la santé des cultures, la vie biologique des sols et la biodiversité fonctionnelle
- Identifier et compter la faune auxiliaire (vers de terre, carabes, auxiliaires et prédateurs des cultures)
- Interpréter un profil cultural pour apprécier la vie biologique des sols
- Couvrir le sol (implanter une culture) dès la récolte
- Cultiver des couverts végétaux comme des cultures (intercultures longues d'hiver et courtes d'été)

- Raisonner le choix (la composition) d'un couvert végétal en fonction de la succession culturale
- Raisonner le choix variétal des cultures
- Raisonner le choix d'une date et le mode d'implantation d'un semis
- Gérer le taux d'humidité du sol lors de l'implantation des cultures
- Préparer et/ou appliquer des substances naturelles (décoctions, macérations, infusions, purins)
- Réaliser des apports d'intrants à bas-volume
- Mesurer les éléments minéraux présents dans les couverts végétaux en réalisant une pesée (par espèces)
- Produire ou s'approvisionner et raisonner l'utilisation de bois raméal ou rameaux fragmenté(s) (BFR)
- Gérer les prédateurs des cultures (limaces, mulots, taupes, campagnols, etc.) et la flore spontanée par des méthodes physiques ou biologiques alternatives aux produits chimiques
- Concevoir, conduire et évaluer un essai cultural et/ ou variétal
- Produire, récolter, trier (à l'aide d'un séparateur rotatif ou d'un tamis) et stocker des semences
- Raisonner le choix (points forts et points faibles) et le coût d'achat des agroéquipements
- Paramétrer un système de guidage par satellite en temps réel (GPS cinématique RTK)
- Construire ou adapter (modifier) soi-même un matériel agricole
- Mettre en relations ses observations, ses connaissances et les avis ou recommandations reçues
- Ré-évaluer et faire évoluer son système de production

#### Savoirs de référence cités par les professionnels

- Techniques culturales simplifiées (TCS) sans labour (TCSL)
- Semis directs (SD), Semis Directs sous Couverts (SDC), Semis Directs sous Couverts Vivants (SDCV)
- Couverts végétaux vivants
- Veille technique, scientifique, réglementaire et de politiques agricoles
- Principes actifs des plantes
- Méthodes de mesure des éléments minéraux des couverts (MERC, etc.)
- Méthodes simplifiées d'observation et de comptage de la faune auxiliaire
- Méthodes de veille technique, scientifique, réglementaire et de politiques agricoles
- Vie du sol, biodiversité fonctionnelle et services écosystémiques
- Notions de bio-indicateurs de la qualité des sols
- Notions de dynamique biologique des sols et des milieux agricoles
- Notions d'autoécologie et de phytosociologie, de climax prairial et forestier
- Notions d'agriculture écologiquement intensive et d'agroécologie
- Notions d'adaptation et atténuation du changement climatique

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

- Observer et interpréter la vie des sols
- Attendre et ne pas intervenir
- Gérer le stress associé à la prise de risque
- Adapter la conduite des cultures à la dynamique biologique des sols et des milieux agricoles
- Concevoir et/ ou transposer une pratique agricole ou un itinéraire technique
- Communiquer sur l'agriculture de conservation et ses pratiques professionnelles
- Tirer les enseignements de son expérience
- Gérer l'isolement, les attitudes négatives et les controverses autour de l'agriculture de conservation

#### Comportements professionnels

- Accepter le changement
- Aptitude à la coopération
- Aptitude à la prise de décision
- Aptitude à attendre et à ne pas intervenir
- Être curieux et ouvert d'esprit

### Situations professionnelles significatives :

- Choix de l'équipement au niveau technique et agronomique ou zootechnique
- Interprétation d'une cartographie de rendement
- Modulation des opérations culturales (densité de semis, fertilisation, épandage, pulvérisation, irrigation)
  - Modulations intra-parcellaires de la densité de semis en fonction des analyses (carte) de sols
  - Modulations intra-parcellaires des traitements fongicides en fonction de la pression de maladies

### Finalités :

Améliorer la précision et la cohérence des interventions sur les cultures et les animaux d'élevage en combinant toutes les solutions alternatives (mécaniques, robotiques et bio-contrôle) et économes en intrants (produits phytosanitaires et antibiotiques) sans exclure leur utilisation en dernier recours.

### Responsabilité / autonomie :

Le responsable d'entreprise agricole (REA) conserve son autonomie et la responsabilité du pilotage de son entreprise, du choix de ses productions et de ses itinéraires techniques, tout en cherchant à améliorer la précision et la cohérence de ses interventions sur les cultures et/ ou les animaux d'élevage. Il lui appartient de choisir ses prestataires de service, ses conseillers techniques et de raisonner le choix des agro-équipements qu'il utilise. Il décide de suivre ou non les préconisations qui lui sont faites, en fonction de leur intérêt économique et de leur impact sur l'environnement, et en fonction de ses observations et de ses connaissances. La nécessité de disposer d'équipements (informatiques embarqués) et de « matériels agricoles d'application modulée » (semoir, épandeur, pulvérisateur, engins de récolte et matériel d'irrigation) doit être raisonnée en tenant compte de son impact sur la rentabilité des investissements, le taux d'endettement de l'entreprise et ses charges (de mécanisation et de structures). Le REA doit par ailleurs veiller à la propriété des données (DATA) fournies par les techniques de détection et utilisées par les outils de diagnostic agronomique ou zootechnique et d'aide à la décision des sociétés auxquelles il fait appel.

Lorsqu'il est salarié qualifié, responsable de culture ou d'élevage, le titulaire de l'emploi applique et vérifie l'application aux champs, en salle de traite et/ ou dans les bâtiments d'élevage, des consignes du REA. Il peut être amené, en cas de dysfonctionnement d'intégration des données, à intervenir pour réaliser la maintenance informatique de 1er niveau avec l'assistance d'un technicien

### Environnement de travail :

La mise en œuvre de l'agriculture de précision modifie de manière significative l'environnement de travail et le métier de REA et de salarié, l'organisation du travail ainsi que la relation au vivant. Elle implique des relations de travail avec des opérateurs, des techniciens et des ingénieurs spécialisés dans la télédétection, le diagnostic agronomique ou zootechnique et les outils d'aide à la décision. L'application des préconisations à l'aide de consoles implique la maîtrise de différents systèmes d'exploitation et une adaptation des habitudes de travail. Associés à d'autres leviers agronomiques et/ ou zootechniques, l'agriculture de précision favorise, autant qu'elle suscite, des changements de pratiques et de système de production.

### Indicateurs de réussite :

- Amélioration de l'autonomie de décision du REA
- Charges de mécanisation et niveaux d'endettement
- Efficacité énergétique du système d'exploitation
- Acceptabilité sociale des changements de pratiques professionnelles
- Réduction de la pénibilité du travail et amélioration de l'organisation du travail
- Réduction d'intrants (ratio poids des intrants achetés sur chiffre d'affaires hors aides PAC)
- Réduction de la pression des pratiques agricoles sur l'environnement
- Réduction du travail du sol (TCS et TCSL) et du tassement des sols

- Potentiel agronomique des sols
- Prise en compte des attentes du marché et des attentes sociétales
- Amélioration de la santé et du bien-être animal
- Optimisation des itinéraires techniques (ITK) des cultures sur l'ensemble de la rotation
- Transmissibilité de l'entreprise
- Résilience du système au stress et/ ou perturbation d'origine biotique, abiotique et économique

#### Savoir-faire de base

- Identifier les paramètres et données qui alimentent les outils d'aide à la décision
- Raisonner l'investissement financier en agriculture de précision de manière individuelle / ou collective
- Intégrer les données de détection à l'aide d'une console
- Appliquer au champ la modulation intra-parcellaire à l'aide de matériels agricoles d'application modulée
- Utiliser des robots et des systèmes automatisés (robot, drone, hélicoptère, systèmes d'affichage de données)
- Mettre en œuvre les techniques mécaniques, robotiques et le bio-contrôle
- Analyser le fonctionnement et les besoins des équipements et matériels agricoles d'application modulée
- Raisonner le choix et vérifier la compatibilité des solutions (équipements et matériels agricoles) proposées
- Lire et interpréter une carte (de rendement, de résistivité des sols, etc.)
- Réaliser la maintenance informatique de 1er niveau avec l'assistance d'un technicien
- Aménager le parcellaire pour favoriser le bio-contrôle (haies, zones refuges, bandes réservoirs » de biodiversité, protection des populations de pollinisateurs et de leurs habitats, etc.)
- Aménager la cour de ferme (aire de lavage, de remplissage, biobac, stockage des phytosanitaires, etc.)
- Savoir s'entourer de techniciens, d'experts et de conseiller
- Interpréter une cartographie de rendement
- Réaliser une veille technique, scientifique, réglementaire et de politiques agricoles

#### Savoirs de référence cités par les professionnels

- Raisonnement et leviers agronomiques et/ ou zootechniques
- Matériels agricoles d'application modulée
- Informatiques embarquées (technologies de guidage et de transfert de données cartographiques (DATA))
- Protection intégrée de la santé animale et végétale et techniques de bio-contrôles
- Techniques de désherbage mécanique et semis-direct sous-couvert
- Notions de techniques de détection (terrestres, aériennes, satellitaires)
- Notions d'autoécologie et de phytosociologie animale et végétale
- Notion de systèmes de culture et d'élevage innovants « en ruptures »
- Notions de modèles agronomiques de diagnostics et de décision (Drone, FARMSTAR, Miléos, etc.)
- Notions de processus et de méthodes informatiques
- Références technico-économiques, sociales et environnementales territorialisées

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

- Évaluer les opportunités et les risques d'une intervention en fonction de ses objectifs et de ses observations
- Établir et/ou négocier un cahier des charges pour le fournisseur d'équipements ou de services
- Mettre en relations ses observations, ses connaissances et les préconisations reçues
- Savoir prendre du recul et avoir l'esprit critique
- Échanger avec ses pairs pour tirer les enseignements de l'expérience d'autres agriculteurs
- Anticiper les risques et les opportunités liées aux évolutions de la technologie
- Communiquer sur l'agriculture et/ ou l'élevage de précision et ses pratiques professionnelles

### Comportements professionnels

- Aptitude à la prise de décision
- Capacité d'abstraction, de décomposition et de structuration des données
- Capacité à dialoguer avec différents corps de métier connexes
- Capacité à accepter un certain « dessaisissement » de ses parcelles et à changer ses habitudes de travail
- Curiosité et ouverture d'esprit



### Situations professionnelles significatives

- Restructuration parcellaire
- Conception d'un assolement en commun
- Optimisation de l'utilisation des agroéquipements et de l'organisation du travail

### Finalités

Optimiser le système de production pour conserver ou renforcer son autonomie de décision en réalisant des économies d'échelle, des gains de productivité en mutualisant les moyens de production.

### Responsabilité / autonomie

Depuis la loi du 23 février 2005 relative au développement des territoires ruraux (Art. L. 411-39-1 du code rural), l'assolement en commun a été ouvert à tous les agriculteurs dans le cadre d'une société en participation (SEP). Chaque responsable d'entreprise agricole (REA) « associé » conserve la pleine gestion de son entreprise et des activités qui lui sont propres, tout en mettant en commun les terres pour une conduite des cultures sur l'ensemble. Il lui appartient de procéder aux regroupements culturels de parcelles et de définir les assolements avec ses associés.

La déclaration de surfaces peut être déposée par la société en participation ou par le REA. Dans cette hypothèse, le caractère d'agriculteur est reconnu à la SEP et la surface des exploitations de l'assolement en commun sera considérée comme une exploitation unique. Les modalités de contrôle de conditionnalité (PAC) d'une SEP sont identiques à celles qui s'appliquent à toute autre exploitation. Les membres d'assolements en commun peuvent ne pas vouloir déclarer globalement les surfaces exploitées, chaque membre de l'assolement en commun dépose de façon individuelle une déclaration de surface.

Chaque REA participe, avec ses associés, à définir les modalités de fonctionnement du groupe qui constituent le règlement intérieur dans le cadre d'une société en participation. La coopération entre générations et la dynamique de groupe favorisent une évolution des pratiques professionnelles.

### Environnement de travail

Le REA, ses associés et leurs salariés travaillent en étroite collaboration, seul ou en équipe, avec ou sans l'appui de conseillers et de techniciens. L'entraide et les échanges de pratiques au sein du groupe sont fréquents. L'organisation du travail, le partage des tâches et la mise en commun du matériel impliquent des temps de concertation et une adaptation des rythmes et des habitudes de travail de chacun.

### Indicateurs de réussite

- Efficacité technico-économique
- Productivité, technicité et spécialisation du travail
- Souplesse (flexibilité) dans l'organisation du travail (ex. remplacements)
- Changement de pratiques professionnelles et techniques innovantes
- Optimisation de la taille des îlots et du matériel (choix, achat et utilisation)
- Préservation et renforcement de la dynamique de groupe
- Mise à disposition de terres « propres et saines » à l'exploitant suivant
- Préservation et amélioration du potentiel agronomique des sols
- Complémentarité des productions
- Viabilité économique (transmissibilité) de l'entreprise

### Savoir-faire de base

- Élaborer un projet collectif d'entreprise
- Savoir s'entourer d'experts et de conseillers
- Définir les modalités de fonctionnement du groupe (un règlement intérieur)

- Répartir les tâches et les responsabilités entre associés
- Organiser et harmoniser les rythmes de travail
- Déterminer des clés de répartition des résultats économiques
- Choisir une méthode de facturation
- Restructurer le parcellaire (regroupements cultureux de parcelles) en îlots de « taille efficace »
- Concevoir un assolement en commun sur plusieurs campagnes
- Raisonner une succession culturale
- Travailler « en équipe »
- Mesurer les impacts sur le revenu de chaque situation, en entraide, avec assolement en commun avec ou sans transfert de matériel
- Faire une déclaration PAC dans le cadre d'une société en participation (SEP)

#### Savoirs de référence cités par les professionnels

- Droit et gestion d'entreprise, de projet et des ressources humaines
- Montage juridique, technique et fiscale de société
- Notions de société en participation (SEP)
- Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole (CUMA)
- Groupement d'employeur
- Droit rural, réglementation et politiques agricoles
- Développement agricole
- Successions culturales
- Agroéquipements & machinisme agricole
- Références technico-économiques, sociales et environnementales territorialisées

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

- Savoir-faire relationnels
- Savoir prendre du recul et avoir l'esprit critique
- Échanger avec ses pairs pour tirer les enseignements de l'expérience d'autres agriculteurs
- Faire des compromis mutuellement avantageux
- Anticiper les risques et les opportunités liées aux évolutions du secteur professionnel
- Communiquer sur ses pratiques professionnelles

#### Comportements professionnels

- Aptitude à la coopération
- Aptitude à la négociation
- Aptitude à la prise de décision
- Capacité à accepter un certain « dessaisissement » de ses parcelles et à changer ses habitudes de travail
- Sens des responsabilités
- Être pragmatique
- Curiosité et ouverture d'esprit

**Situations professionnelles significatives**

- Réalisation d'une étude de marché avant l'installation ou la production
- Élaboration d'un plan de culture pour la disponibilité de produits tout au long de l'année
- Négociation d'un contrat de vente
- Organisation du travail en prenant en compte l'activité vente

**Finalités**

Augmenter la rentabilité de la vente des produits de l'exploitation tout en gardant la maîtrise de la commercialisation, en cohérence avec la conduite de l'activité de production inscrite dans une dynamique de qualité.

**Responsabilité / autonomie**

Le responsable d'entreprise agricole qui commercialise ses produits en circuit court dispose d'une forte autonomie et d'une grande capacité d'initiative pour choisir les produits mis en marché par l'entreprise. Il décide des lieux de vente (boutique sur place, marchés...) et choisit, le cas échéant, l'intermédiaire de commercialisation (boutiques spécialisées, restauration collective, distributeurs libre-service...). Il est responsable vis-à-vis de la clientèle de la qualité des produits vendus et de leur conformité à la réglementation. Il définit la politique de prix et est autonome dans ses choix de communication et de promotion de ses produits. Il peut décider de contractualiser avec la clientèle et/ou de faire partie d'une structure collective de commercialisation en circuit court, engageant alors sa responsabilité. Il est également responsable de l'organisation du travail, du développement de sa clientèle et de sa fidélisation.

**Environnement de travail**

L'environnement de travail est de plus en plus ouvert sur le territoire. La commercialisation en circuit court implique de travailler avec une grande diversité d'acteurs du territoire. L'environnement de travail est complexe avec notamment de fortes exigences réglementaires, relationnelles ainsi qu'avec la forte progression du numérique et de la vente en ligne. Le REA doit tenir compte de la concentration de l'offre locale et donc de la concurrence éventuelle. Cette activité de vente peut constituer un poste de travail à part entière sur une exploitation. Elle implique une disponibilité en termes de temps de travail et d'amplitude horaire (horaires décalés, congés de fin de semaine, jours fériés...). La vente directe peut s'effectuer en intérieur (magasin) comme en extérieur (marchés). Plusieurs entreprises agricoles peuvent s'organiser collectivement sur un lieu de vente unique. Le REA cherche à aller à la rencontre de sa clientèle et à la fidéliser. La relation avec la clientèle dans le cadre de la vente directe s'effectue le plus souvent en présence physique du producteur (marché, vente directe à la ferme,..). Elle se noue par le dialogue et l'instauration d'une relation de confiance entre producteur et consommateurs.

**Indicateurs de réussite**

- Valeur ajoutée (VA) créée par l'entreprise (marges brutes et nettes)
- Satisfaction / accroissement / fidélité de la clientèle
- Respect des contrats commerciaux et des cahiers des charges
- Production diversifiée tout au long de l'année

**Savoir-faire de base**

- Réaliser une étude de marché
- Établir un prévisionnel de production
- Élaborer un plan de culture annuel
- Adapter le volume des productions au prévisionnel de vente
- Calculer son prix de revient, prix de vente et sa marge
- Négocier avec un acheteur

- Organiser son temps de travail et dégager le temps nécessaire pour la commercialisation
- Gérer le fichier clients
- Gérer les relances (faire un mailing)
- Assurer le suivi administratif des ventes (facturation, règlements, remise de chèques, cahier de caisse, ..)
- Créer et actualiser des outils de communication (signalétique, cartes de visite, plaquettes, flyer, site Internet, stand, organisation de portes ouvertes,...)
- Animer une vente (sur un marché, un salon ou une manifestation)
- Accueillir et communiquer avec la clientèle
- Développer un argumentaire de vente
- Évaluer la satisfaction de la clientèle
- S'insérer dans des réseaux de commercialisation en circuit court
- Gérer et préparer les commandes
- Aménager un local de vente et ou de stockage
- Présenter les produits sur le lieu de vente
- Gérer les stocks

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

- Économie des filières et des marchés
- Réglementations liées à la vente en circuit court et à l'étiquetage des produits
- Technologies de la vente en ligne (e-commerce)
- Signes d'identification de la Qualité et de l'Origine (SICO), mentions valorisantes, CCP, marques collectives
- Mercatique
- Merchandising
- Techniques de communication
- Contrats de vente et modalités de règlement
- Attentes sociétales (santé et alimentation, environnement)
- Benchmarking (parangonnage)

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

- Négocier
- Faire évoluer sa gamme de produits
- Évaluer les résultats et réajuster la stratégie commerciale
- Professionnaliser un salarié pour l'activité de vente directe
- Communiquer sur ses pratiques professionnelles
- Rechercher les conditionnements et présentation des produits adaptés.
- Suivre les tendances sociétales en termes de consommation, de comportements et de modes d'achat

#### **Comportements professionnels**

- Avoir le sens du relationnel
- Prendre soin de son apparence physique
- Faire preuve d'adaptabilité et de réactivité
- Être rigoureux dans ses engagements
- Faire preuve d'ouverture d'esprit et de disponibilité
- Être à l'écoute des attentes de la clientèle /savoir innover
- Respecter la réglementation en matière de sécurité et d'hygiène
- Se former tout au long de la vie
- Accepter la critique et être capable de se remettre en question

### Situations professionnelles significatives

- Accueil des clients ou des groupes
- Réalisation d'une prestation touristique
- Promotion commerciale de l'activité
- Organisation d'une offre touristique groupée avec d'autres acteurs du territoire

### Finalités

Obtenir des résultats conformes aux objectifs fixés pour conforter l'activité de l'entreprise agricole et contribuer au développement durable de son territoire.

### Responsabilité / autonomie

Le REA conduit, seul ou avec ses associés, en totale responsabilité et autonomie une activité de tourisme en milieu rural, complémentaire de son activité de production. Il est responsable de l'application de la législation fiscale, juridique et comptable s'appliquant à l'activité. Il déclare son activité auprès des services de l'État, respecte les normes spécifiques et la réglementation en vigueur. Le REA détermine les prestations qu'il propose en prenant en compte le système global d'exploitation qui peut intégrer d'autres activités de production, de transformation ou de services, en s'appuyant sur le contexte local et son potentiel touristique. Ces choix lui appartiennent en propre, dans le cadre des stratégies qu'il développe et en fonction des moyens dont il dispose. Il peut, pour conduire son activité, s'appuyer sur les compétences d'intervenants d'organismes professionnels : chambres d'agriculture, office du tourisme, centrales de réservation, etc. Son activité est parfois encadrée par un cahier des charges (marque commercial, certification ou label) ou une convention (accueil de public spécifique).

### Environnement de travail

Le tourisme rural est conçu comme une activité de diversification permettant de dégager un revenu complémentaire de l'exploitation. L'environnement géographique et humain de l'activité (densité de population, territoire péri-urbain, zone à fort potentiel touristique) a une incidence sur son développement. Les principales activités de tourisme rural concernent l'hébergement et la restauration (gîte rural, chambre d'hôte, camping à la ferme, ferme-auberge, hébergement insolite), l'accueil et l'animation de groupes et l'organisation d'activités de loisirs et /ou éducatives (fermes pédagogiques, points de vente à la ferme, location d'équidés pour la promenade ou le tourisme...). À ces activités souvent saisonnières (hors temps scolaire, soirées, week-end) s'ajoutent aujourd'hui des activités particulières nécessitant des compétences et/ ou réseaux spécifiques : séjour photos parc naturel, circuit agrotourisme, cuisine, etc. Dans l'exercice de cette activité, le REA est en relation avec des réseaux associatifs locaux ou départementaux, des agents de développement et/ ou des collectivités territoriales. L'activité touristique nécessite un contact permanent avec le public demandant une main d'œuvre spécialisée dans des champs de compétences qui ne relèvent pas de l'agriculture et une aptitude pour l'accueil et la communication.

### Indicateurs de réussite

- Indicateurs techniques : taux d'occupation, nombre de clients accueillis
- Adéquation des compétences et des besoins de main d'œuvre (BMO) au volume et pointes d'activités
- Respect des réglementations et des cahiers des charges éventuels
- Satisfaction de la clientèle

### Savoir-faire de base

- S'informer et relayer les différentes offres du territoire et les évolutions et/ou tendances
- Évaluer les potentialités touristiques et patrimoniales du territoire
- Concevoir un produit touristique et des activités de loisirs
- Recevoir et accueillir des clients

- Réaliser des prestations adaptées aux différentes clientèles
- Organiser des activités de loisirs
- Animer et gérer un groupe
- Organiser le travail de l'atelier en lien avec celui des autres ateliers de l'exploitation
- Assurer le suivi de la clientèle
- Évaluer la satisfaction de la clientèle
- Rechercher de nouveaux clients
- Participer à des foires, salons, manifestations
- Concevoir ou faire réaliser des supports de communication
- Assurer le nettoyage, l'entretien et la maintenance des bâtiments
- Réaliser les enregistrements pour le suivi de l'activité

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

- Techniques de communication et d'accueil, relationnel clients
- Méthodes pédagogiques et d'animation
- Richesses du patrimoine local
- Organisations professionnelles du tourisme
- Techniques de base et réglementation relatives à la restauration et l'hôtellerie
- Techniques de mise en valeur des produits
- Modes de commercialisation des produits touristiques
- Techniques de recherche de clientèle
- Analyse de la demande de la clientèle
- Réglementations liées à l'activité : accueil du public, procédures d'habilitation, transport de personnes, d'animaux, organisation d'événements, registres de sécurité
- Conception et aménagements de locaux spécifiques
- Installations, équipements et matériels spécifiques : fonctionnement, utilisation, entretien, maintenance
- Communiquer sur ses pratiques professionnelles

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

- Maintenir une dynamique de réseaux autour de l'activité
- Adapter les prestations aux évolutions des souhaits de la clientèle
- Créer de nouvelles prestations

#### **Comportements professionnels**

- Être rigoureux dans ses engagements
- Être à l'écoute et réceptif aux attentes des clients
- Être disponible
- Être attentif au relationnel
- Veiller en permanence à la conformité des installations, équipements aux normes de sécurité et d'hygiène
- Savoir s'adapter (à l'imprévu, à tout type de public)
- Aptitude à coopérer au sein d'un collectif
- Aptitude à se former tout au long de la vie

### Situations professionnelles significatives

- Organisation de l'atelier de transformation
- Fabrication des produits
- Conservation et stockage des produits

### Finalités

Transformer tout ou partie d'une ou plusieurs productions (alimentaires et/ou non alimentaires) pour une valorisation optimale correspondant aux objectifs de l'entreprise, en cohérence avec la conduite de l'activité de production.

### Responsabilité / autonomie

Le REA, seul ou avec ses associés, conduit en totale responsabilité et autonomie l'atelier de transformation. Les décisions concernant le choix des produits à commercialiser, les circuits commerciaux, les aménagements à réaliser lui appartiennent en propre sauf dans le cas d'un atelier collectif où la responsabilité est partagée avec les autres utilisateurs. Le REA est responsable de l'application des règles d'hygiène et du contrôle de la qualité des produits, ainsi que du respect des obligations légales du transformateur. La transformation peut être encadrée par un cahier des charges (Signes d'identification de la qualité et de l'origine –SIQO et mentions valorisantes). Il peut confier tout ou partie du travail à réaliser à un ou plusieurs salariés. Il peut pour conduire son atelier avoir recours à un conseil technique ou à des laboratoires spécialisés (contrôle qualité). Il conduit les activités dans une démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale

### Environnement de travail

Selon que les produits sont commercialisés directement ou pas, la nature et l'organisation du travail ainsi que les locaux et équipements, vêtements de travail nécessaires peuvent être très variables. La transformation peut être saisonnière selon les caractéristiques des produits. La fabrication et le stockage s'effectuent dans des lieux où les conditions d'ambiance doivent être maîtrisées. Suivant les produits, le travail dans l'atelier de transformation se déroule dans un milieu froid, parfois humide. On y manipule quotidiennement des produits d'entretien et de nettoyage. Le respect des conditions d'hygiène du personnel, du matériel, des installations et des locaux est permanent. Le port des EPI est obligatoire. L'accueil de prestataires, de partenaires et de pairs pour notamment des échanges de pratiques notamment engage le Responsable dans une démarche de respect des règles de sécurité.

### Indicateurs de réussite

- Conformité des produits transformés, certification qualité
- Valorisation de la matière première, coût de production, marge....
- Réseau de distribution adapté au produit transformé
- Adéquation travail / main d'œuvre disponible
- Respect des réglementations et des cahiers des charges
- Satisfaction des clients

### Savoir-faire de base

- Déterminer les besoins en équipements et matériels
- Organiser le travail de transformation
- Mettre en œuvre le processus de fabrication
- Réaliser les opérations de transformation des produits en fonction de leur nature
- Contrôler le respect de la réglementation (contrôles produits, contrôle locaux, nettoyage...)
- Évaluer la qualité du produit transformé (visuelle, organoleptique...)
- Ajuster la fabrication en fonction des observations et mesures effectuées
- Conditionner et étiqueter les produits transformés

- Assurer le stockage, la conservation et la distribution des produits dans les conditions requises
- Nettoyer et désinfecter les locaux, les matériels et équipements
- Assurer l'entretien et la maintenance des matériels utilisés
- Traiter les effluents, gérer les déchets et valoriser les co-produits
- Assurer la traçabilité de l'activité (enregistrements...)

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

- Organisation du process
- Principales réglementations s'appliquant à l'activité de transformation (hygiène et sécurité, traçabilité, étiquetage, vente, transport...)
- Principes élémentaires de la transformation : respect de la chaîne du froid, qualité et fraîcheur des matières premières, rôles des composants majeurs, effets des traitements thermiques...
- Caractéristiques des produits à transformer et des ingrédients
- Nature et rôles des analyses et contrôles qualité
- Méthodes de contrôle préventives et curatives (analyse sensorielle, paramètres techniques des produits ...)
- Caractéristiques des équipements et matériels spécifiques : modalités d'utilisation, entretien et maintenance
- Méthodes de prévention des risques
- Méthodes de conservation, de stockage et de distribution
- Notions de qualité des produits
- Notions de démarches qualité
- Les enjeux environnementaux et sociétaux de la transformation et de la distribution
- Méthodes de gestion de l'eau, des effluents et de maîtrise des énergies
- Connaissance de l'environnement acteurs de la filière, politiques alimentaires, circuits de distribution

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

- Anticiper les problèmes et/ou accidents de fabrication
- Tester de nouveaux procédés de fabrication, développer de nouveaux produits, réviser sa gamme
- Produire les volumes adaptés aux débouchés prévus et aux matières premières
- Communiquer sur ses pratiques professionnelles

#### **Comportements professionnels**

- Être méthodique et rigoureux à toutes les étapes du processus de fabrication et de suivi des produits
- Être attentif aux signes permettant de prévenir les accidents de fabrication
- Veiller en permanence à l'application des règles d'hygiène, de propreté et de sécurité
- Être attentif à la prévention des risques





**Ministère de l'agriculture, de l'alimentation**  
Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche  
Sous-direction des politiques de formation et d'éducation  
Bureau des diplômes de l'enseignement technique  
1ter avenue de Lowendal – 75700 Paris 07SP

Juillet 2017