

## **Arrêté du 23 juillet 1998**

portant création et fixant les conditions de délivrance du certificat de spécialisation  
"technicien-conseil dans les entreprises d'amont de la filière viande"

République française  
**MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA PÊCHE**

VU le code rural, notamment le livre VIII ;  
VU le code du travail , et notamment les livres Ier et IX ;  
VU l'arrêté du 12 janvier 1995 portant création et fixant les modalités d'organisation des certificats de spécialisation délivrés par le ministre chargé de l'agriculture ;  
VU l'avis de la commission professionnelle consultative du 16 juin 1998 ;  
VU l'avis du comité technique paritaire central de la direction générale de l'enseignement et de la recherche du 25 juin 1998 ;  
VU l'avis du conseil national de l'enseignement agricole du 9 juillet 1998.

Arrête :

### Article premier

Il est créé un certificat de spécialisation "technicien-conseil dans les entreprises d'amont de la filière viande".

### Article deux

Le certificat de spécialisation "technicien-conseil dans les entreprises d'amont de la filière viande" s'appuie sur le référentiel du brevet de technicien supérieur agricole (BTSA) production animale.

### Article trois

Conformément à l'article 4 de l'arrêté du 12 janvier 1995 portant création et fixant les modalités d'organisation des certificats de spécialisation délivrés par le ministre chargé de l'agriculture, le certificat de spécialisation "technicien-conseil dans les entreprises d'amont de la filière viande" est accessible aux candidats titulaires :

- du brevet de technicien supérieur agricole (BTSA) production animale
- du brevet de technicien supérieur agricole (BTSA) analyse et conduite de systèmes d'exploitation (ACSE),

ou, sur décision du directeur régional de l'agriculture et de la forêt, d'un diplôme ou titre homologué de niveau au moins équivalent, de spécialité voisine, ou d'attestation de suivi de formations reconnues dans les conventions collectives.

### Article quatre

La durée de la formation en centre est de 550 heures. Lorsque le certificat de spécialisation est délivré selon la modalité des unités capitalisables, conformément aux dispositions prévues par la réglementation, la durée de la formation peut être réduite.

### Article cinq

Le référentiel professionnel fait l'objet de l'annexe I du présent arrêté.<sup>1</sup>

Le référentiel d'évaluation rédigé en termes de capacités constitue l'annexe II.

La structure de l'évaluation en épreuves terminales est présentée à l'annexe III du présent arrêté.

### Article six

L'arrêté du 28 juillet 1988 portant création du certificat de spécialisation "gestion et commercialisation dans les entreprises d'amont et de première transformation de la filière viande" est abrogé à compter du 1er septembre 1999. Il reste toutefois en vigueur pour les sessions d'examen

organisées à l'issue des cycles de formation en cours à cette date.

Article sept

Le Directeur général de l'enseignement et de la recherche et les directeurs régionaux de l'agriculture et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au journal officiel de la république française.

Fait à PARIS,  
le 23 juillet 1998

Pour le Ministre et par délégation :  
le Directeur général de l'enseignement et de la recherche

Claude BERNET

---

1. Les annexes sont disponibles et peuvent être téléchargées sur le site de l'enseignement agricole public "educagri.fr", à l'adresse suivante : <http://www.educagri.fr/systeme/diplomes/apprentis/cs.htm>

# REFERENTIEL PROFESSIONNEL

## Annexe I de l'arrêté

### Préalable :

Le référentiel professionnel présenté ci-dessous a été élaboré au regard de la filière bovine. Il appartiendra aux centres de formation de l'adapter aux autres filières, porcine, ovine, caprine, volaille...

### 1- Identification des emplois et des entreprises

- Identification des emplois

L'emploi décrit dans ce référentiel professionnel est celui du «Technicien-Conseil des entreprises d'amont de la filière viande» ou «Technicien-Conseil de mise en marché»

Dans les entreprises, les diverses appellations en usage sont: «Agent de mise en marché (en vif)», «Technicien de secteur», «Agent de relation élevage» ou simplement «Technico-commercial».

- Identification des entreprises concernées

Les entreprises concernées sont des groupements de producteurs ou des entreprises d'abattage.

Dans le secteur coopératif, il existe environ 300 groupements de producteurs et une quarantaine d'entreprises d'abattage et de transformation, qui elles-mêmes ont de nombreuses filiales.

Ces entreprises opèrent sur une ou plusieurs des activités suivantes :

- Suivi technique des producteurs
- Collecte et vente de bétail
- Approvisionnement des entreprises d'abattage

## 2- Evolutions en cours et attendues (analyse de la variabilité)

- Evolution du contexte professionnel :

⇒ le contexte socio-économique, politique et réglementaire

Le contexte oblige les entreprises à :

- Maîtriser la production pour faire face à la mondialisation des marchés qui renforce le besoin de compétitivité des producteurs et des entreprises.
- Entrer dans des démarches qualité, qui changent les méthodes de travail.
- Améliorer les techniques de traçabilité et de sécurité alimentaire.
- S'adapter à un marché qui est de plus en plus segmenté (adaptation à des créneaux commerciaux diversifiés).
- Prendre en compte les aspects environnementaux pour limiter les pollutions.

⇒ Les évolutions technologiques

Le travail en entreprise de la viande demande une adaptation des compétences aux évolutions technologiques (Informatique, nouvelles techniques de communication, mise en place des « machines à classer », etc...).

- Adaptation des entreprises au contexte

Pour s'adapter au contexte, les entreprises s'organisent différemment:

- On assiste à un renforcement des actions d'animation des producteurs, par une mise en œuvre plus importante d'actions techniques et de conseil : *« L'animation tend à remplacer le commerce pur et dur »*.
- Par ailleurs, l'évolution technologique, suite à l'introduction de nouveaux outils (machine à classer par exemple, mais aussi transmission d'informations plus rapide) peut amener les entreprises à modifier leur approche commerciale.

Les filières bétail et viande, et plus particulièrement le secteur coopératif, se sont engagées depuis le début des années 1990 sur une stratégie de développement fondée sur la reconquête des consommateurs par la segmentation du marché, sur l'adaptation de la production au marché. Cette politique nécessite de combiner des actions généralisées de normalisation, des pratiques professionnelles ou de qualité des produits et des actions d'identification de produits de qualité spécifiques. Ces dernières s'apprécient sur le terroir, les races, les pratiques particulières d'élevage ou de transformation. L'intérêt de cette orientation a été confirmé par la crise de l'ESB qui a amené toutes les filières (bovine, porcine, ovine) à s'investir dans la traçabilité, l'étiquetage, les bonnes pratiques, la certification...

La politique de qualité, qu'elle soit normative (traçabilité, étiquetage ou respect des normes AFNOR) ou segmentante (certification de conformité, labels ou agriculture biologique) est aujourd'hui un axe stratégique incontournable pour les groupements de producteurs et les entreprises. Il est donc essentiel que ceux-ci intègrent totalement les compétences correspondantes tant en matière de connaissance des concepts, que d'application et de développement.

Dans un domaine comme celui de la qualité du produit, le respect des normes d'environnement est également un axe important qui conditionne le développement de l'élevage et l'image de la viande, afin de rassurer le consommateur sur la sécurité du produit.

- Les conséquences sur les emplois :

Des emplois nouveaux émergent, dans le domaine de la qualité et dans le domaine de la réalisation de diagnostic (exemple : Dexel).

Dans le domaine de la qualité, les compétences à acquérir associent des outils réglementaires, théoriques et méthodologiques au savoir-faire de terrain.

En termes d'organisation, le travail pourrait aussi évoluer vers une nouvelle forme : le télétravail.

Une autre importante modification dans le contenu des emplois est issue du passage de l'oral à l'écrit et au formalisé. La gestion documentaire des élevages tend à s'imposer.

Il en découle des utilisations plus répandues de l'informatique (connexions multiples, avec les éleveurs et les abattoirs par exemple), l'apparition de nouveaux outils d'animation, d'organisation ou de communication (Internet, Intranet, fax, téléphone portable, bornes interactives des hypermarchés, ...).

### **3- Description des emplois**

#### **31 Situation fonctionnelle**

- Finalités des emplois ou des postes occupés :

La fonction du technicien conseil consiste à animer un secteur géographique. Il essaye de faire progresser le marché sur son secteur (nouveaux adhérents).

##### **Il fidélise les adhérents.**

##### 1- Fonction commerciale :

C'est souvent la fonction principale du Technicien-Conseil. Il s'agit d'organiser la mise en marché des animaux des adhérents d'un groupement de producteurs auprès d'une ou plusieurs entreprises d'abattage.

Pour la mise en marché des animaux, le technicien conseil met en œuvre des démarches contractuelles, quand elles existent (adaptation des productions aux marchés, planification des sorties, «désaisonnalisation», etc...)

Pour les adhérents non encore contractualisés, il pratique la collecte-vente.

##### 2- Fonction technique :

Sous l'autorité hiérarchique d'un directeur, il propose et met en œuvre les stratégies de l'entreprise, en matière d'organisation des productions de viande et d'actions techniques auprès des adhérents.

En collaboration constante avec le responsable commercial, il assure le développement des actions techniques et la coordination avec les autres branches de l'entreprise. Il peut encadrer les techniciens de son secteur.

Il a en charge directe un secteur. Il anime les commissions et les groupes de producteurs. Il gère les dossiers administratifs : aides, certifications, etc... et assure les relations avec les administrations et les organisations professionnelles.

- Conditions d'exercice

Il travaille dans une entreprise de la filière bétail et viande, au siège ou dans l'un des sites de l'entreprise. Mais son travail se situe surtout sur le terrain. Il est conduit à se déplacer constamment, vers les producteurs ou vers les clients de l'entreprise.

Les conditions de travail, la pénibilité, la durée du travail, la saisonnalité, sont extrêmement variables selon les entreprises.

Il doit prendre en compte des horaires des producteurs, des clients ou des abattoirs pour organiser son emploi du temps.

Compte tenu du caractère saisonnier de certaines activités, la fonction de Technicien-Conseil requiert de la flexibilité et de la disponibilité au niveau de l'organisation de l'emploi du temps.

#### **32- Autonomie/responsabilité**

- Place dans la hiérarchie :

La plupart du temps, le Technicien-Conseil est salarié de l'entreprise ou du groupement de producteurs. Suivant la taille et l'organisation de l'entreprise, il dépend directement de la direction ou est sous l'autorité d'une hiérarchie intermédiaire, à qui il rend compte et de qui il reçoit ses objectifs.

- Place dans le processus de travail :

Il est un vecteur privilégié d'information de la politique de l'entreprise vers les adhérents. A ce titre, il est impliqué très fortement dans la connaissance de la politique commerciale définie par l'entreprise

- politique de qualité
- politique de fixation des prix.

Il est en liaison fonctionnelle avec les services administratif, comptable, facturation, transport, etc...

Il est notamment en liaison étroite avec les chauffeurs de bétailières.

En externe, il est en liaison permanente avec les éleveurs de la zone dont il a la responsabilité. Il peut avoir des relations commerciales avec les fournisseurs ou clients de l'entreprise après délégation du responsable du service concerné. Ceci s'applique en particulier pendant les congés.

- Zones d'autonomie et de responsabilité

Etant souvent seul face au producteur ou au client, il dispose d'une certaine autonomie dans la gestion de son temps et dans l'organisation de son travail. Celle-ci s'inscrit dans un travail d'équipe

Etant le représentant de son entreprise sur le terrain, il a une grande responsabilité vis-à-vis des acteurs de la filière : producteur, transformateur et clients.

Lorsqu'il rencontre des difficultés, le technicien conseil explique les orientations de l'entreprise, fait remonter ces difficultés à ses supérieurs et s'efforce de résoudre le problème en équipe.

### **33- Progression dans et hors de l'emploi**

- Conditions requises pour exercer l'emploi :

Les capacités demandées au Technicien-Conseil sont d'ordre technique et commercial. Il doit, en particulier:

- Avoir le sens de la communication.
- Avoir le sens de la négociation.
- Connaître les produits (animaux et produits transformés).
- Connaître le monde rural et le marché.
- Avoir l'esprit d'entreprise.
- Avoir l'esprit d'équipe.
- Etre fiable dans les informations transmises.

L'expérience a une grande importance dans les capacités à occuper un tel emploi du fait d'un travail sur une matière vivante. L'appréciation du bétail par exemple s'acquiert surtout sur le terrain.

Son action nécessite une bonne connaissance de l'aval de la filière bétail et viande: contraintes de l'abattoir, contraintes de la distribution, réglementation, etc...

Dans le cadre de la qualité, le technicien-conseil doit, pour assurer avec efficacité et pertinence cette mission de terrain, connaître l'essentiel des concepts qualitatifs (réglementation, normalisation, traçabilité, assurance qualité, certification, environnement), maîtriser intellectuellement leur positionnement et leur complémentarité.

Il doit par ailleurs maîtriser la méthodologie d'application de ces concepts chez les opérateurs de terrain, les éleveurs par exemple.

- Evolutions dans l'emploi :

Le Technicien-Conseil peut, avec l'expérience et/ou la formation, devenir directeur commercial de l'entreprise, ou évoluer vers des fonctions d'encadrement technique.

- Evolutions hors de l'emploi :

Les emplois suivants sont notamment accessibles à partir du poste :

- Technico-commercial dans une entreprise d'un autre secteur agroalimentaire.
- Postes de responsabilité au niveau technique et/ou commercial dans une autre entreprise.
- Technico-commercial dans une entreprise d'aval de la filière viande ou dans une entreprise d'aliments du bétail.



#### **4- Activités de l'emploi (FDA)**

Le Technicien-Conseil participe :

- à l'approvisionnement des producteurs (en quantité et en qualité) en animaux maigres pour engraissement, ou en jeunes animaux.
- à la collecte et la vente d'animaux finis.

Il visite les adhérents, estime les animaux et organise leur paiement. Dans ce cadre, il a un rôle de conseil auprès de l'éleveur, tant sur la qualité des animaux que sur les besoins de l'entreprise, et l'évolution de la demande.

1 - Il organise l'achat, le transport et le règlement des animaux collectés chez les éleveurs de son secteur.

11 - Afin d'optimiser ses déplacements en ferme, il organise ses tournées qu'il réalise avec une voiture de service dont il est responsable du bon usage.

111 - Une zone précise lui est affectée à son entrée en fonction (et/ou un secteur de production). Elle est susceptible de subir des modifications en fonction des besoins du service.

112 - Il prépare cette tournée (documents, historique, régularité des passages).

12 - Il établit un planning prévisionnel de départ des animaux en provenance des exploitations visées

13 - Il sait apprécier la valeur commerciale des animaux proposés à la vente (ceux-ci allant des jeunes animaux aux animaux de réforme) et leur état optimum de vente.

14 - Il incite les éleveurs à vendre en confiance (selon une grille de prix) et dans tous les cas, l'achat ne sera pas réalisé à la «bloc»

15 - Il établit un bon d'achat et contrôle la validité et la conformité à la législation des documents d'accompagnement des animaux

16 - Il s'assure du bon écoulement des animaux selon le calendrier retenu et des retours d'informations à l'éleveur.

17 - Il contribue, par une transmission fiable des informations, au bon fonctionnement des services de l'entreprise.

171 - Il peut vérifier, après abattage ou mise en marché des animaux maigres, la qualité des animaux. Il réajuste éventuellement le prix après consultation du responsable de l'activité concernée

172 - Il rend compte au producteur des anomalies qui auraient pu être constatées sur les carcasses (état d'engraissement excessif, parasitisme, etc...).

173 - Il remet au service approvisionnement les documents résultant des visites faites en exploitation.

174 - Par ses contacts appropriés, il se tient informé en permanence de l'état du marché amont et aval, de l'évolution des prix, ...

175 - Il veille à entretenir auprès des partenaires de l'entreprise (adhérents, clients, fournisseurs) une image de marque positive de l'entreprise.

18 - Il réalise les objectifs qualitatifs (volumes et marges) définis avec la direction.

2 - Face aux exigences de compétitivité des exploitations, il dispense des conseils techniques aux producteurs et au delà de ce service, développe l'approvisionnement en animaux, produits et matériels nécessaires au bon déroulement des activités d'élevage.

21 - Il développe la mise en place d'animaux maigres chez les engraisseurs.

22 - Il approvisionne ses éleveurs en reproducteurs, soit dans le cadre d'une création de cheptel, d'un renouvellement, et dans tous les cas en visant un objectif d'amélioration génétique du cheptel.

23 - Sous la responsabilité du vétérinaire conseil de l'entreprise, il fait appliquer à ses éleveurs, le programme sanitaire d'élevage.

24 - Il fait des diagnostics simples sur les techniques de production mises en place chez les éleveurs.

25 - Il s'assure des conditions de logement des animaux et incite les éleveurs à s'équiper en installations de contention et de chargement des animaux, ceci afin d'assurer la protection et le bien-être des animaux. Il propose des plans d'installation et établit des devis en vue d'apporter à l'éleveur les meilleures conditions possibles dans la réalisation de ses investissements, en tenant compte de la prévention des accidents et de la bonne manipulation des animaux.

26 - Il participe à l'identification et à la traçabilité des animaux

27 - Technicien généraliste, avec l'aval de sa direction, il fait appel à des spécialistes référencés par l'entreprise (vétérinaire, conseiller spécialisé ou experts) sur divers sujets (bâtiments, mise aux normes, etc...).

28 - Il contrôle la facturation des services et produits et leur règlement dans les délais, en liaison avec le service comptabilité.

3 - Il est chargé de la mise en place, de l'application et des contrôles des procédures de certification de produits et de labellisation chez ses éleveurs, ainsi que celles relatives à la mise aux normes environnement des exploitations agricoles. Il participe aux démarches qualité, certifiées ou non, engagées par son entreprise.

31 - Il organise la réalisation pratique des diagnostics en élevage, au niveau interne de l'entreprise, afin de rendre ceux-ci accessibles au processus de production d'animaux certifiés ou labellisés.

32 - Il réalise les formations nécessaires pour son habilitation par l'organisme certificateur.

33 - Il établit les fiches de qualification des élevages aptes à produire des animaux «certifiables».

34 - Il respecte le planning des contrôles internes en élevage et remet au service responsable, les comptes rendus de contrôle des élevages.

35 - Il conseille les éleveurs dans la correction des non-conformités observées lors des contrôles et suit l'application des actions correctives.

36 - Il respecte les procédures documentaires en conformité avec les cahiers des charges.

37 - Il informe, référence et contrôle les élevages engagés dans des démarches certifiées, ou tout au moins identifiées au long de la filière.

#### 4 - Il anime et développe son secteur

41 - Il engage un maximum de producteurs à contractualiser avec l'entreprise et assure ainsi le développement de la collecte sur le secteur géographique qui lui est confié. Il assure des prospections, structurées ou non, en concertation et collaboration avec les structures de l'entreprise de terrain : gérants, agents de conseil élevage, techniciens , etc...

42 - Il valorise les outils mis en place par les organisations professionnelles, pour renforcer la compétitivité des élevages engagés dans l'appui technique

43 - Il cible et informe les éleveurs ayant un projet d'investissement en matière de bâtiment et de génétique afin de leur faire bénéficier d'un accompagnement financier (OFIVAL, FEOPA, Régions, Départements...), il assure le montage et le suivi des dossiers.

44 - Il organise des réunions locales afin de renforcer la présence de l'entreprise sur son secteur et s'informe sur l'impact du travail des opérateurs qui interviennent chez ses adhérents.

45 - Il rend compte à la direction de son programme d'animation locale et des liens avec les acteurs locaux dans le cadre de ces animations.

46 - Il analyse avec ses responsables l'évolution des parts de marché de l'entreprise sur son secteur et propose les moyens de les améliorer

5 - Il assure des permanences selon les besoins du service. Du fait de sa polyvalence sur le site de l'entreprise, le technicien conseil peut, en cas de besoin, apporter sa contribution à toutes les tâches exigées par la spécificité des activités.

51 - Il peut participer à l'allotement des animaux

52 - Il peut assurer les soins aux animaux en transit.

53 - Il peut peser et participer à la préparation sanitaire des animaux maigres.

#### 6 - Il peut éventuellement animer une équipe de techniciens (grosses structures)

61 - Il organise des réunions de travail avec ses techniciens

62 - Il organise leur emploi du temps

63 - Il participe à la gestion des ressources humaines

64 - Il repère les besoins en formation de ses techniciens et organise la réponse à ces besoins.

*Remarque : cette fiche descriptive d'activité peut, si besoin est, être adaptée à une espèce particulière.*

**REFERENTIEL D’EVALUATION**  
**Annexe II de l’arrêté**

**1 - Structure du référentiel**

**UC 1**

**OTI 1 : Etre capable de développer son secteur géographique**

**UC 2**

**OTI 2 : Etre capable d’assurer le suivi des adhérents**

**UC 3**

**OTI 3 : Etre capable de rappeler les principales dispositions réglementaires concernant le cadre de son activité**

**UC 4**

**OTI 4 : Etre capable de participer à la mise en oeuvre de démarches qualité au sein de l’entreprise et dans les élevages du secteur géographique**

**2 - Liste des objectifs**

**OTI 1 : Etre capable de développer son secteur géographique**

OI 11 : Etre capable de rappeler les caractéristiques de la filière et des marchés concernant les productions de son secteur géographique

OI 111 : Etre capable de rappeler les caractéristiques de la filière et des marchés au niveau national et international

OI 112 : Etre capable de rappeler les caractéristiques de la filière et des marchés au niveau de son secteur géographique

OI 12 : Etre capable de développer un argumentaire en vue d'une négociation

OI 121 : Etre capable de mobiliser des connaissances techniques en vue de préparer un entretien

OI 122 : Etre capable de présenter les avantages et les inconvénients de la contractualisation

OI 123 : Etre capable de rappeler la réglementation concernant les transactions

OI 13 : Etre capable de mettre en oeuvre une démarche commerciale compte tenu des objectifs quantitatifs et qualitatifs définis avec la direction

OI 131 : Etre capable d'identifier les potentialités de son secteur

OI 132 : Etre capable de choisir une démarche commerciale adaptée aux potentialités du secteur

OI 133 : Etre capable de conseiller les éleveurs dans le cadre de la démarche commerciale adoptée par l'entreprise

OI 14 : Etre capable d'informer les acteurs de son secteur géographique

OI 141 : Etre capable de s'informer sur la filière et ses évolutions

OI 142 : Etre capable de présenter des informations concernant les techniques d'élevage

OI 143 : Etre capable de présenter aux éleveurs, des informations concernant des projets d'investissement ou de leur indiquer comment s'informer

OI 144 : Etre capable d'informer sa direction, son équipe et ses adhérents ou clients

OI 145 : Etre capable d'animer occasionnellement une équipe de techniciens

## **OTI 2 - Etre capable d'assurer le suivi des adhérents**

OI 21 : Etre capable d'organiser les achats d'animaux

OI 211 : Etre capable de quantifier prévisionnellement la production sur son secteur

OI 212 : Etre capable d'ajuster les prévisions avec les annonces d'enlèvement des animaux et leur paiement à l'éleveur

OI 212 : Etre capable d'apprécier la valeur commerciale des animaux

OI 22 : Etre capable de rappeler les procédures utilisées pour l'enlèvement des animaux et leur paiement

OI 221 : Etre capable de rappeler la procédure suivie pour l'enlèvement des animaux dans le contexte d'une entreprise

OI 222 : Etre capable de rendre compte à l'éleveur des résultats transmis par l'abattoir

OI 223 : Etre capable d'expliquer à l'éleveur les composantes du prix payé

OI 23 : Etre capable de réaliser un appui technique auprès des éleveurs

OI 231 : Etre capable de participer à l'approvisionnement des éleveurs en animaux sélectionnés

OI 232 : Etre capable de participer à la mise en place et au suivi du plan sanitaire d'élevage

OI 233 : Etre capable de proposer à l'éleveur un plan d'aménagement des installations et des bâtiments d'élevage

OI 234 : Etre capable de proposer des mesures à prendre pour assurer le bien-être des animaux au sein de l'élevage et pendant le transport

OI 235 : Etre capable d'apporter un appui technique aux éleveurs en matière d'alimentation des animaux

OI 24 : Etre capable d'informer les éleveurs des aides financières dont ils peuvent bénéficier

OI 241 : Etre capable d'informer les éleveurs des aides financières concernant les animaux

OI 242 : Etre capable d'informer les éleveurs des aides financières en matière d'investissement concernant les bâtiments et les installations d'élevage

**OTI 3 : Etre capable de rappeler les principales dispositions réglementaires concernant le cadre de son activité**

OI 31 : Etre capable de rappeler le cadre juridique de son activité

OI 311 : Etre capable de rappeler la nature juridique de l'entreprise dans laquelle s'exerce son activité

OI 312 : Etre capable de rappeler la nature juridique des entreprises partenaires

OI 313 : Etre capable de rappeler la réglementation s'appliquant à sa situation de travail

OI 32 : Etre capable de rappeler les principales dispositions réglementaires concernant l'élevage et ses produits

OI 321 : Etre capable de rappeler les principales dispositions réglementaires concernant la prophylaxie

OI 322 : Etre capable de rappeler les principales dispositions réglementaires concernant les bâtiments, les installations et les effluents d'élevage

OI 323 : Etre capable de rappeler les principales dispositions réglementaires concernant la détention et la distribution de substances médicamenteuses

OI 324 : Etre capable de rappeler les principales dispositions réglementaires concernant l'équarrissage

OI 325 : Etre capable de rappeler les principales dispositions réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité dans les abattoirs et les ateliers de découpe de la viande

OI 326 : Etre capable de rappeler les principales dispositions réglementaires concernant le transport et le bien-être des animaux

OI 33 : Etre capable de rappeler les principales dispositions réglementaires concernant la commercialisation des viandes

OI 331 : Etre capable de rappeler les procédures concernant la traçabilité au niveau de l'élevage

OI 332 : Etre capable de rappeler les procédures concernant la traçabilité au niveau de l'abattoir

**OTI 4 : Etre capable de participer à la mise en oeuvre de la qualité au sein de l'entreprise et dans les élevages du secteur géographique**

OI 41 : Etre capable de participer au système qualité de l'entreprise

OI 411 : Etre capable de rappeler les procédures du système qualité de l'entreprise

OI 412 : Etre capable d'assurer la mise en œuvre des procédures du système qualité de l'entreprise correspondant à ses activités

OI 42 : Etre capable de participer à la mise en place, au suivi et aux contrôles des procédures de certification ou de labellisation des produits

OI 421 : Etre capable de participer à la mise en place d'un signe qualité produit

OI 422 : Etre capable de réaliser des diagnostics en élevage en vue de la production d'animaux certifiés ou labellisés

OI 423 : Etre capable de proposer aux éleveurs les ajustements nécessaires

OI 424 : Etre capable d'assurer le suivi et le contrôle des procédures de certification ou de labellisation chez les éleveurs



## **STRUCTURE DE L'ÉVALUATION EN ÉPREUVES TERMINALES**

### **Annexe III de l'arrêté**

L'évaluation, lorsqu'elle est organisée sous la forme d'épreuves terminales, comprend 4 épreuves.

**\_ Épreuve 1 - coefficient 2**

Réalisation et soutenance d'un rapport de stage décrivant l'entreprise de stage et exposant la mise en place d'une démarche qualité.

La soutenance orale devant un jury comprenant des professionnels durera 1 heure : 1/2 heure d'exposé et 1/2 heure de questions.

**\_ Épreuve 2 - coefficient 1**

Épreuve écrite de 2 heures portant sur la filière et les procédures de certification et de labellisation.

**\_ Épreuve 3 - coefficient 1**

Épreuve écrite de 2 heures portant sur les connaissances en matière de réglementation.

**\_ Épreuve 4 - coefficient 2**

Épreuve écrite de 4 heures avec documents.

A partir des documents d'une exploitation agricole, faire un diagnostic d'élevage et proposer des améliorations.

**La réussite à l'examen est conditionnée par l'obtention d'une note moyenne de 10 sur 20 pour l'ensemble des épreuves terminales.**