



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

RÉFÉRENTIEL DE DIPLÔME

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

**« ENTREPRENDRE, ACCOMPAGNER ET MANAGER EN
AGRICULTURE »**

Version du 9 septembre 2025



SOMMAIRE

REFERENTIEL D'ACTIVITES	3
1. Éléments de contexte socio-économique du secteur professionnel	4
2. Emplois visés par le diplôme	12
3. Fiche descriptive d'activités (FDA)	20
4. Liste des situations professionnelles significatives et finalités du travail	26
REFERENTIEL DE COMPETENCES	28
1. Liste des compétences attestées par le diplôme	29
2. Blocs de compétences transversales	32
3. Blocs de compétences communes aux différentes mentions du bachelor agro	33
4. Blocs de compétences spécifiques à la mention "Entreprendre, accompagner et manager en agriculture"	35
REFERENTIEL D'EVALUATION	38
1. Modalités et critères d'évaluation des différents blocs	39
2. Evaluation des blocs transversaux	40
3. Critères d'évaluation des blocs communs au « bachelor agro »	41
4. Critères d'évaluation des blocs spécifiques à la mention « Entreprendre, accompagner et manager en agriculture »	43
REFERENTIEL DE FORMATION	46
1. Recommandations sur la mention « Entreprendre, accompagner et manager en agriculture »	47
2. Conditions d'atteinte des compétences pour les blocs spécifiques à la mention	47

REFERENTIEL D'ACTIVITES

Le référentiel d'activités du bachelor agro mention "Entreprendre, accompagner et manager en agriculture", décrit les emplois de niveau 6 exercés par des hommes et des femmes dans les secteurs de la production agricole, de la commercialisation et distribution des produits agricoles, du conseil, des services et de l'accompagnement aux responsables d'entreprises agricoles, aux filières et aux territoires.

Le référentiel d'activités est composé de quatre parties :

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

1. Éléments de contexte socio-économique du secteur professionnel

1. Démographie et évolutions de l'agriculture française

En 2020, la France métropolitaine comptait environ 416 000 exploitations agricoles. En parallèle d'une baisse continue du nombre total de structures, leur taille moyenne s'accroît et atteint désormais 69 ha (+25% en 10 ans). Dans les territoires d'Outre-mer, les entreprises sont plus petites (en moyenne 5 ha) et majoritairement individuelles, mais subissent une pression foncière accrue. En métropole, les formes sociétaires se développent, sauf pour les micro-exploitations (12 ha en moyenne), qui conservent un statut individuel, notamment dans l'élevage. Les grandes cultures et l'élevage bovin occupent la majorité des terres agricoles, contrairement aux cultures spécialisées qui s'étendent sur des surfaces plus réduites.

L'agriculture française est marquée par une double spécialisation : selon les types de production et selon les régions. Dans presque toutes les productions, le nombre d'exploitations continue de baisser, sauf dans l'horticulture et le maraîchage. L'élevage est le plus impacté avec une forte recomposition, notamment des ruminants. L'élevage ovin chute malgré son intérêt en diversification. Les filières caprine, avicole et porcine sont très spécialisées et concentrées géographiquement. La polyculture-élevage progresse dans le Nord-Ouest, mais décline ailleurs. L'abandon de l'élevage laitier au profit des grandes cultures spécialisées en zone de plaine ou au profit de la viande en zone de montagne est une source d'incertitude pour la filière de la transformation laitière. L'exploitation de la SAU a évolué de façon contrastée selon les cultures. Les céréales et les oléagineux reculent tandis que les surfaces en plantes à fibres et en prairies grandissent. Les surfaces de plantes à parfum, aromatiques et médicinales (PPAM) progressent fortement dans les départements de la Drôme, du Vaucluse et des Alpes de Haute Provence. En Outre-mer, l'agriculture repose surtout sur les cultures végétales, avec une place dominante de la canne à sucre et des cultures permanentes (vergers et bananeraies).

2. Le travail en agriculture

a. Renouvellement des générations et montée en compétences : des défis majeurs pour l'avenir agricole

Le renouvellement des générations constitue un enjeu majeur pour l'agriculture française, confrontée à un vieillissement progressif de sa population active et à une baisse continue du nombre d'agriculteurs. Aujourd'hui, une entreprise sur deux est dirigée par un exploitant de 55 ans ou plus. Cette tendance varie selon les productions : les cultures fruitières et grandes cultures comptent une part importante de seniors, tandis que le maraîchage-horticulture et les élevages de porcs ou de volailles en comptent moins. Sur le plan territorial, les régions du Sud-Ouest et du pourtour méditerranéen présentent les plus fortes concentrations d'agriculteurs âgés, contrairement à la Franche-Comté, les départements alpins ou les Pays de la Loire.

Selon les données récentes, près d'un tiers des exploitants de plus de 60 ans ne savent pas ce que deviendra leur entreprise dans les prochaines années, faute de repreneur identifié, une difficulté particulièrement marquée dans les micro-exploitations. La transmission familiale, bien qu'encore majoritaire, devient de plus en plus complexe à mesure que la taille économique et les besoins en capitaux augmentent. Ce contexte favorise l'essor de nouvelles formes de gestion externalisée, telles que les fermes « clés en main » proposées par des coopératives ou prestataires spécialisés. En parallèle, les transmissions hors cadre familial progressent : près de la moitié des nouvelles installations se font désormais sous cette forme.

Aujourd'hui, deux installations ont lieu pour trois départs en retraite, soit environ 15 000 installations par an. Une part importante de ces nouveaux installés s'oriente vers des pratiques innovantes et durables comme l'agriculture biologique, la transformation à la ferme ou les circuits courts. Ce renouvellement générationnel représente une opportunité pour accélérer la transition vers des modèles agricoles plus résilients et diversifiés. À l'inverse, l'absence de relève risque de renforcer la concentration foncière et de freiner ces évolutions.

Par ailleurs, l'agriculture s'ouvre de plus en plus aux profils NIMA (Non Issus du Milieu Agricole), qui apportent une diversité de parcours et un regard neuf sur le métier. Qu'ils deviennent techniciens, conseillers, chefs d'exploitation ou responsables d'entreprise, ces profils contribuent à redynamiser le secteur grâce à un regard neuf et des approches innovantes. Leur intégration soulève toutefois des besoins spécifiques en accompagnement et en formation, que les organisations agricoles doivent anticiper.

Dans ce contexte, l'attractivité des métiers agricoles est un levier fondamental pour assurer la relève. Elle dépend des conditions de travail, de la qualité de vie et des perspectives de reconnaissance professionnelle, tant pour les employeurs que pour les salariés. Si le niveau global de formation dans le secteur agricole progresse, il demeure inférieur à celui moyen de l'ensemble de la population active. Or, les compétences requises évoluent rapidement : gestion de la qualité, conduite de projet, encadrement d'équipe, maîtrise des outils numériques, mais aussi compétences psychosociales telles que la communication, la capacité d'adaptation, la gestion du stress, ou le leadership. Le développement de compétences élargies de management d'entreprise devient une condition-clé pour sécuriser les parcours d'installation et de transmission. Ces savoir-faire sont désormais indispensables pour piloter des structures complexes, encadrer des équipes diversifiées et s'adapter à des modèles agricoles en transition.

b. Un emploi familial en baisse qui se féminise et un développement du salariat

En France métropolitaine, selon le recensement agricole de 2020, 758 300 personnes travaillent de manière permanente en agriculture (en baisse de 20 % en dix ans). Un actif sur cinq est salarié permanent, tandis que les deux tiers du travail agricole sont réalisés par les exploitants et leur famille. Les saisonniers assurent 11 % du travail, un taux stable. Dans les DROM-COM, l'agriculture mobilise 55 000 actifs, dont la moitié sont exploitants ou coexploitants, et 14 600 salariés non familiaux. Les saisonniers y représentent 10 % du travail.

En 2020, les femmes représentaient un tiers des actifs agricoles, avec une forte présence parmi les nouvelles installations. Ces cheffes d'exploitation, souvent mieux formées (niveau baccalauréat ou supérieur), dirigent majoritairement des petites structures, fréquemment en agriculture biologique et impliquées dans la vente en circuits courts, particulièrement en maraîchage et horticulture. En revanche, les élevages bovins restent peu féminisés.

La main-d'œuvre agricole est surtout présente dans les grandes entreprises, où l'on trouve aussi des emplois de cadre. Les systèmes d'élevage, notamment bovin, reposent surtout sur la main-d'œuvre familiale, mais le salariat y progresse. À l'inverse, le maraîchage, l'horticulture et la viticulture reposent majoritairement sur des salariés. La viticulture concentre près d'un tiers des emplois salariés agricoles. Le salariat est plus fréquent en agriculture biologique qu'en conventionnelle, avec environ 60 % d'emplois permanents. Les ETA et les CUMA emploient de plus en plus : 14 800 ETP pour les ETA (+38 % en 10 ans), et 1 300 pour les CUMA (+30 % en 10 ans).

Enfin, le secteur rencontre des difficultés de recrutement. Entre 2010 et 2020, 80 % des salariés permanents ont quitté l'agriculture, la moitié des saisonniers ne revient pas d'une année sur l'autre. Avec une main-d'œuvre de moins en moins familiale, les employeurs agricoles doivent développer leurs compétences en lien avec le recrutement et la gestion des ressources humaines.

c. L'externalisation des travaux se développe

L'externalisation des travaux agricoles compense la diminution de la main-d'œuvre familiale, poussant les chefs d'entreprise à simplifier leurs systèmes de production ou à recourir à des prestataires externes. Aujourd'hui, l'activité agricole repose sur un réseau complexe de fonctions partagées entre exploitants, salariés et prestataires. Selon les données de la Mutualité sociale agricole (MSA), entre 2002 et 2016, le nombre de salariés agricoles employés par des structures externes (ETA, agences d'intérim, groupements d'employeurs, etc.) est passé de 76 500 à 227 000.

Environ 60 % des exploitations françaises délèguent des travaux agricoles, principalement dans les productions végétales (récoltes, préparation du sol, semis). Les grandes structures sont les plus concernées. L'externalisation dans les productions animales reste limitée (12 % des détenteurs d'animaux), bien que certains éleveurs délèguent des tâches spécifiques comme l'ensilage ou la gestion du système fourrager. On observe également une imbrication croissante entre les entreprises de travaux agricoles ruraux et

forestiers (ETARF) et les exploitations agricoles. Certains chefs d'exploitation agricole créent des sociétés dédiées aux travaux agricoles pour répondre aux besoins de leur propre structure. Ainsi, dans une logique de complémentarité, 24% des ETARF sont adossées à une exploitation agricole. Il est à souligner que les Entreprises de travaux agricole ruraux et forestiers ont également des besoins dans les domaines du pilotage économique, stratégique, ou de l'organisation du travail. Par ailleurs, ces dernières développent des activités de conseil notamment en matière d'investissement en machinisme agricole, qui représentent désormais une composante significative de leur offre de services.

Le développement de l'externalisation des travaux impose aux responsables d'entreprise agricole de monter en compétences sur le management d'équipes mixtes et la gestion des prestations externes. Cela implique également une compréhension fine des choix d'organisation et d'équipement dans une logique d'optimisation technico-économique et nécessite une capacité à faire preuve de flexibilité et d'innovation pour s'adapter à un environnement en constante évolution.

3. L'agriculture à l'heure de la qualité, des services et de la transition durable

L'agriculture française connaît une tertiairisation croissante, en intégrant des activités de services, de qualité et de traçabilité. Elle ne se limite plus à la simple production de matières premières, mais doit désormais répondre à des exigences multiples : consommateurs, filières, pouvoirs publics. Pour cela, les exploitants s'appuient sur des stratégies de différenciation, valorisant la qualité certifiée, la traçabilité et des engagements contractuels.

Cette évolution s'accompagne d'un essor des postes liés à la gestion de la qualité, à la certification (SIQO, HVE, bio, etc.) et à la documentation des pratiques. Environ une entreprise sur quatre est engagée dans une production sous signes officiels de qualité et d'origine. Parallèlement, les ateliers de transformation à la ferme ou collectifs se développent, favorisant la diversification et la création de valeur ajoutée, tout en respectant les normes du « paquet hygiène ». Ces structures permettent aux agriculteurs de mieux maîtriser leur production jusqu'au consommateur final.

La recherche de multi-performance (économique, sociale, environnementale) s'accompagne d'une montée des certifications environnementales comme la HVE ou Plante Bleue, qui couvrent environ 8 % des exploitations. Les pratiques agroécologiques sont encouragées via des mesures agroenvironnementales et climatiques (MAEC) ou des engagements bas carbone, pour réduire les émissions de GES et favoriser la séquestration du carbone. La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) devient une stratégie et une gestion intégrées dans les entreprises agricoles, en lien avec les objectifs de développement durable (ODD). Enfin, l'agriculture développe aussi des services à destination de la société : entretien des paysages (haies, éco-pâturage), production d'énergies renouvelables (méthanisation, solaire, bois énergie), tourisme agroécologique, activités culturelles, sociales, éducatives... Ces formes nouvelles d'activités témoignent de l'ancrage territorial et sociétal croissant des entreprises agricoles.

L'élargissement du périmètre de l'activité agricole vers les services, la qualité et la durabilité implique une montée en compétence des responsables agricoles et son accompagnement dans les domaines de la gestion de la qualité, de son intégration stratégique mais aussi de la gestion de projet et de l'animation de réseaux et partenariats multi-acteurs.

4. L'agriculture à l'ère du numérique et des nouvelles technologies

Les entreprises agricoles, de plus en plus mécanisées et connectées, intègrent des technologies numériques avancées (agriculture 4.0) et des agroéquipements sophistiqués, dont la maîtrise est devenue indispensable. L'adoption de ces outils croît avec la taille économique des structures.

Les applications mobiles et objets connectés facilitent le travail des entrepreneurs et des conseillers, notamment pour collecter, analyser et exploiter des données en temps réel, afin d'optimiser la prise de décision. Cette transformation numérique reflète la complexification de la gestion agricole, qui repose de plus en plus sur des outils informatiques spécialisés : achats en ligne, déclarations administratives,

comptabilité, suivi technique des cultures et des élevages, etc. Ces innovations technologiques renforcent la nécessité, pour les responsables agricoles, de développer une approche managériale capable d'intégrer ces outils.

5. Transition agricole : une évolution du secteur et de son environnement vers des systèmes plus durables, résilients et responsables

La transition vers une agriculture bas-carbone, circulaire et durable est un enjeu majeur pour garantir la souveraineté alimentaire de la France et faire face aux dérèglements climatiques. Bien que puissance agricole, la France reste dépendante dans certains secteurs stratégiques (légumineuses, fruits, protéines animales), exposant son autonomie aux crises géopolitiques et climatiques.

Le changement climatique accentue ces vulnérabilités : en 2024, les rendements céréaliers ont chuté de 22 % et le secteur viticole de 18 % par rapport à la moyenne des 5 campagnes précédentes, certaines régions enregistrant des pertes extrêmes. Face à ces défis, il est urgent d'adapter les pratiques agricoles dans une stratégie globale mêlant durabilité, performance économique et justice sociale.

L'agroécologie et l'économie circulaire gagnent du terrain, soutenues par des initiatives locales et des projets alimentaires territoriaux promus par les collectivités. Ces actions favorisent l'approvisionnement local, la préservation du foncier agricole, et renforcent la cohésion sociale. La mobilisation collective des acteurs des territoires est essentielle pour réussir ces transitions.

La PAC 2023-2027 et les lois EGALIM soutiennent ces mutations : elles encouragent les pratiques agroécologiques, la diversification, la replantation de haies et l'agriculture biologique, avec un objectif de 18 % de SAU en bio d'ici 2027. L'écoringime, les MAEC, et la valorisation du lien entre production et environnement sont autant de leviers intégrés dans la politique agricole européenne.

La réduction de l'usage des pesticides reste une forte attente citoyenne, portée par le plan Écophyto II+. Si les substances les plus dangereuses sont progressivement retirées, les impasses sanitaires inquiètent. En parallèle, le concept « One Health » rappelle l'interdépendance entre santé humaine, animale, végétale et environnementale. La biosécurité dans les élevages devient prioritaire, notamment face à l'influenza aviaire et à la lutte contre la résistance aux antimicrobiens.

Le bien-être animal, désormais encadré par la loi et des démarches volontaires, s'impose comme une exigence sociétale croissante. Des chartes de bonnes pratiques, des grilles d'évaluation et des cahiers des charges renforcent les engagements des filières.

La stratégie nationale bas-carbone (SNBC) oriente les efforts vers la réduction des GES, la gestion durable de l'eau, la biodiversité et l'énergie. L'agriculture, consommatrice de la ressource en eau, fait face à des tensions croissantes sur les usages, particulièrement dans le Sud-Ouest. Les conflits se multiplient autour de la répartition et de la gestion des volumes disponibles, encadrée par des arrêtés préfectoraux.

Enfin, dans un contexte de volatilité économique et de pression concurrentielle, les agriculteurs doivent répondre à des exigences croissantes : qualité, traçabilité, sécurité sanitaire et réduction des impacts environnementaux. Ces transformations appellent à une agriculture innovante, responsable, ancrée dans les territoires, capable de maintenir un niveau de production tant en quantité qu'en qualité.

Ces transformations interrogent les modèles économiques agricoles et appellent à une professionnalisation renforcée dans les champs du pilotage stratégique, de la gestion des risques et du développement territorial.

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

Le secteur agricole rassemble une grande variété d'acteurs professionnels, institutionnels et associatifs, intervenant à différentes échelles de compétence. Les entreprises, organisations et structures d'accompagnement qui y évoluent se distinguent par la diversité de leurs statuts, de leurs fonctions, de leur taille économique et du nombre de salariés qu'elles mobilisent. Elles peuvent accueillir les emplois visés par le bachelor agro mention "Entreprendre, accompagner et manager en agriculture".

a. Les acteurs du secteur de la production

Les producteurs, tels que les éleveurs, cultivateurs, viticulteurs, etc., dirigent des entreprises agricoles sous statut individuel ou sociétaire. En France, 79 % des exploitations sont dirigées par un seul exploitant, tandis que 16 % le sont par deux exploitants et 5 % par plus de deux.

Les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) permettent à leurs adhérents, soit près d'un agriculteur sur deux, de mutualiser des moyens tels que matériels, équipements, main-d'œuvre, hangars et ateliers. Cette mutualisation réduit les coûts de mécanisation, facilite l'accès aux nouvelles technologies et optimise les chantiers. Les CUMA sont également des lieux d'échanges d'expériences et de diffusion de nouvelles pratiques, de formation, de développement local et de solidarité.

Les entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers (ETARF) sont majoritairement des TPE et PME. Elles possèdent des matériels adaptés et du personnel compétent pour effectuer des prestations de services chez les agriculteurs, soit pour le compte de l'agriculteur, soit pour celui d'entreprises agroalimentaires, de collectivités locales et d'établissements publics gestionnaires de réseaux.

Les services de remplacement proposent aux agriculteurs des salariés pour les remplacer en cas de congés, d'arrêt maladie, ou pour apporter un complément de main-d'œuvre, notamment lors des périodes de pointe d'activités. Les groupements d'employeurs agricoles et ruraux (GEAR) permettent aux petites entreprises de trouver et de fidéliser des salariés.

Les collectifs agroécologiques, tels que les Groupements d'Intérêt Économique et Environnementaux (GIEE), les groupes 30 000, les groupes DEPHY Fermes et les Groupes Opérationnels (GO) du PEI, mettent en relation des agriculteurs pour faciliter l'échange de leurs pratiques agricoles et le partage de leurs expériences en agroécologie. La France compte un peu plus de 1 500 collectifs mobilisant plus de 25 000 agriculteurs.

b. Les entreprises d'amont et d'aval de la production

Ces structures adoptent des statuts variés : coopératifs (ex. laitières), privés (négoce, transport) ou associatifs.

Les organisations de producteurs (OP) regroupent des agriculteurs pour mutualiser leurs moyens et équilibrer les relations commerciales avec l'aval. Elles peuvent être des coopératives, des SICA, des associations loi 1901 ou des GIE, reconnues par arrêté ministériel.

Le secteur de l'agrofourniture comprend l'ensemble des entreprises qui fournissent aux agriculteurs les moyens de produire : matériels, équipements, semences, engrais et amendements, produits phytopharmaceutiques, aliments du bétail et produits vétérinaires. Ce secteur est marqué par l'ordonnance de 2019, qui sépare vente et conseil pour réduire l'usage des pesticides. Cette réforme renforce le rôle stratégique des conseillers agricoles dans l'accompagnement des transitions.

Les collecteurs (coopératives et négociants agricoles privés) gèrent l'achat, le stockage et la commercialisation des productions. Ils participent à la planification des volumes, au développement de labels, et interviennent sur les marchés internationaux via des métiers comme courtier ou trader. L'internationalisation du marché voit également se développer les métiers de courtier en matières premières, de trader à l'export, dans des cabinets conseils, les coopératives et le négoce.

Les banques et assurances apportent des services financiers et une expertise adaptée aux risques spécifiques de l'agriculture, jouant un rôle clé dans l'accompagnement des exploitations. Leur expertise est importante dans le secteur agricole, caractérisé par des risques spécifiques et des besoins financiers complexes.

c. Les organismes du secteur du conseil et des services à l'entreprise agricole

Les organismes de conseil agricole, structures de développement, centres de gestion, associations agricoles et rurales, syndicats, et sociétés de services soutiennent les exploitations agricoles et le milieu rural. Des techniciens, conseillers et cadres intermédiaires y interviennent dans les domaines technique, comptable, fiscal, foncier, juridique, de la formation et de l'animation.

Les centres de gestion agréés (CGA) agricoles sont des organismes ayant pour objet de fournir à leurs adhérents une expertise et un accompagnement technique en termes de formation, de prévention et de gestion des aspects économiques et financiers, juridiques et fiscaux.

Chambres d'Agriculture France. Les Chambres d'agriculture sont présentes sur l'ensemble du territoire français. Elles accompagnent les entreprises agricoles tout au long de leur vie.

Le réseau des CIVAM (Centres d'initiatives pour valoriser l'agriculture et le milieu rural) sont des groupes d'agriculteurs et de ruraux (130 associations) qui emploient des animateurs-accompagnateurs et travaillent de manière collective à la transition agro-écologique.

La Fédération nationale de l'agriculture biologique (FNAB) fédère les groupements régionaux et départementaux d'agriculteurs biologiques (GRAB et GAB, FRAB ou collèges producteurs des associations interprofessionnelles) sur l'ensemble du territoire. Les groupements du réseau FNAB accompagnent les producteurs dans l'évolution de leurs pratiques et les porteurs de projet à l'installation en bio.

Les coopératives agricoles et groupes coopératifs offrent des services aux agriculteurs (approvisionnement, stockage, transformation, commercialisation...). Certaines disposent de services de conseil et d'accompagnement technique aux entreprises agricoles.

d. Les organismes du secteur du contrôle

Les organismes publics et parapublics attribuant des subventions aux agriculteurs ou organismes agricoles disposent d'un service de contrôle. Parmi eux, on trouve les DRAAF/DAAF, les collectivités territoriales, et l'Agence de Services et de Paiements (ASP).

Les DRAAF/DAAF sont responsables de la protection des végétaux et assurent le contrôle des produits phytopharmaceutiques aux frontières, tandis que les services vétérinaires s'occupent des importations de produits animaux. Ils veillent également à la réglementation des flux de personnes et de marchandises dans les aéroports et ports.

Les organismes de contrôle des signes de qualité et d'origine (SIQO) agréés par l'INAO et les organismes de certification du ministère de l'Agriculture vérifient les exploitations, entreprises artisanales et industrielles engagées dans des démarches de qualité. Ils délivrent les certifications et contrôlent le respect des cahiers des charges avec l'aide des organisations professionnelles.

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

De nombreuses opportunités sont également présentes dans les métiers de la recherche appliquée et du développement agricole, de l'expérimentation et de l'accompagnement sociotechnique.

Les instituts techniques agricoles (ITA), fédérés par l'ACTA, sont des organismes de recherche appliquée et d'expérimentation, de transfert technologique et d'établissement des normes de qualité des produits spécialisés par secteurs et par filières.

Les stations et fermes expérimentales des instituts techniques agricoles (ITA), les fermes des chambres d'agriculture, les exploitations de l'enseignement technique et supérieur agricole sont supports d'actions de recherche, d'expérimentation, de développement, de démonstration ou de formation.

L'institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (INRAE) et le centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement (CIRAD) et d'autres acteurs privés accompagnent la transformation des systèmes agricoles et alimentaires.

f. Les organismes et dispositifs du secteur de la formation

Les actifs agricoles et les personnes en reconversion professionnelle, disposent de nombreux outils institutionnels et financiers pour se former et monter en compétences.

Le compte personnel de formation (CPF) permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

Les établissements d'enseignement agricole publics et privés sont le premier dispositif dont dispose le ministère en charge de l'agriculture pour former les actifs en cours et à venir du secteur – qu'il s'agisse des jeunes en formation initiale scolaire et en apprentissage ou des personnes en professionnalisation et reconversion professionnelle par la voie de la formation continue. La réglementation en vigueur impose, pour les personnels ayant des métiers d'enseignants, de formateurs ou de moniteurs, des niveaux de qualification au moins équivalents à la licence-master. Par ailleurs, les techniciens des organismes de conseils et d'accompagnement peuvent exercer une activité de formation continue à temps incomplet, en lien avec leur champ d'expertise.

Les organismes de formation (OF) : de nombreux organismes proposent des formations courtes, qualifiantes ou non, à l'attention des actifs agricoles. Le 1^{er} réseau est composé des Chambres d'agriculture.

Les opérateurs de compétences (OPCO) sont les outils des branches pour la promotion des métiers, le développement de l'alternance, la montée en compétence des salariés et le financement des actions de formation. L'opérateur de compétences pour la coopération agricole, l'agriculture, la pêche, l'industrie agro-alimentaire et les territoires (OCAPIAT) est le principal OPCO de la branche agricole.

VIVEA est le Fonds d'assurance formation (FAF) des actifs non-salariés agricoles. VIVEA accompagne les chefs d'entreprise agricole dans le développement de leurs compétences en finançant les formations professionnelles des entrepreneurs du vivant.

g. Les acteurs institutionnels

Le secteur agricole comprend de nombreux acteurs institutionnels aux compétences variées à différentes échelles.

L'État définit les politiques publiques et les lois dans les domaines de l'alimentation, de l'agriculture et de l'environnement, tandis que ses services déconcentrés (DRAAF/DAAF, DDTM, DD(CS)PP) soutiennent les porteurs de projet, animent les politiques et contrôlent leur application.

FranceAgriMer, organisme payeur, gère les aides européennes et nationales pour les secteurs agricoles, agroalimentaires et de la pêche. En région, ses services, placés sous l'autorité des DRAAF, assurent les contrôles et le traitement des demandes d'aides des producteurs et opérateurs.

L'ODEADOM gère les aides agricoles spécifiques dans les territoires ultra-marins, soutenant le développement agricole à travers des programmes européens comme le POSEI et des mesures nationales pour l'Outre-mer, favorisant des pratiques agro-environnementales.

L'ODARC, établissement public de Corse, met en œuvre la politique agricole et rurale de la Collectivité de Corse, soutenant l'innovation, la structuration des filières et la transition agroécologique, tout en gérant les aides européennes et territoriales.

La MSA assure la protection sociale des professionnels agricoles, couvrant les branches de la sécurité sociale et la prévention des risques professionnels, notamment liés aux phytosanitaires et aux troubles musculosquelettiques.

Les collectivités territoriales et les EPCI mènent des politiques agricoles et des projets alimentaires territoriaux, renforçant les compétences des Régions en matière de développement économique et d'aménagement, et permettant aux territoires d'adapter les politiques agricoles à leurs spécificités locales.

h. Les organisations interprofessionnelles

La création des organisations interprofessionnelles agricoles est fondée sur une volonté de différents maillons d'une filière de s'impliquer dans les problématiques collectives et enjeux de la filière aux stades de la production, de la transformation et de la commercialisation y compris de la distribution.

Ainsi les groupements constitués à l'initiative des organisations professionnelles représentant la production agricole et, selon les cas, la transformation, la commercialisation et la distribution peuvent, s'ils représentent une part significative de ces secteurs d'activités, faire l'objet d'une reconnaissance en qualité d'organisations interprofessionnelles par l'autorité administrative pour un produit ou un groupe de produits. Ce sont des personnes morales de droit privé, en général des associations (loi 1901).

Les évolutions démographiques et structurelles du secteur agricole français ont un impact significatif sur les métiers et l'évolution des compétences dans le domaine. Face à ces mutations, le bachelor agro mention "Entreprendre, accompagner et manager en agriculture" vise à former des professionnels capables de répondre aux nouveaux défis du secteur et aux besoins grandissant du secteur agricole en termes d'entrepreneuriat, de management, et d'accompagnement dans un contexte d'innovations et de transitions.

2. Emplois visés par le diplôme

1. Description des métiers visés

Avec le bachelor agro mention "Entreprendre, accompagner et manager en agriculture", les diplômés sont formés pour occuper des postes nécessitant une autonomie accrue et une maîtrise poussée de la gestion et de l'accompagnement des entreprises agricoles. Ils accèdent à des postes nécessitant une expertise renforcée en management, en conseil stratégique et en accompagnement des entreprises agricoles. Les métiers visés se situent dans les activités de gestion d'entreprises agricoles, de leur accompagnement, conseil ; de l'animation de filières agricoles ; de la gestion de projets agricoles, alimentaires ; de la valorisation de produits agricoles. Cette formation permet d'occuper des fonctions où les compétences en pilotage de projet, management d'activités, d'organisation, d'analyses : financières, juridiques, commerciales et stratégiques sont primordiales.

Les domaines de formation visés : code NSF

Niveau de qualification : formation de niveau 6.

La nomenclature des spécialités de formation (NSF) sert à déterminer les domaines de formation.

Codes NSF :

122 Economie

210 Spécialités plurivalentes de l'agronomie et de l'agriculture

310 Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion (y compris administration générale des entreprises et des collectivités).

Les secteurs d'activités visés : code NAF

Le choix de se référer à la Nomenclature d'Activités Française (NAF) est fait pour éviter toute ambiguïté.

CODE NAF :

Section A : AGRICULTURE, SYLVICULTURE ET PECHE

01 Culture et production animale, chasse et services annexes

Section K : ACTIVITÉS FINANCIÈRES ET D'ASSURANCE

64 ACTIVITÉS DES SERVICES FINANCIERS, HORS ASSURANCE ET CAISSES DE RETRAITE

64.19 Autres intermédiations monétaires

65 ASSURANCE

65.1 ASSURANCE

Section M : ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES

69 ACTIVITÉS JURIDIQUES ET COMPTABLES

70 ACTIVITÉS DES SIÈGES SOCIAUX ; CONSEIL DE GESTION

70.2 CONSEIL DE GESTION

Section N : ACTIVITÉS DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET
DE SOUTIEN

82 ACTIVITÉS ADMINISTRATIVES ET AUTRES ACTIVITÉS DE
SOUTIEN AUX ENTREPRISES

82.1 ACTIVITÉS ADMINISTRATIVES

Les métiers visés : code ROME et conventions collectives existantes

Les métiers visés par le bachelor agro mention « Entreprendre, accompagner et manager en agriculture » correspondent aux codes ROME « emploi métier » suivants, identifiés et utilisés dans la nomenclature de

France Travail. L'exercice des différents emplois/métiers avec cette qualification est soumis à la réglementation en vigueur et peut demander un complément de formation/qualification. Les métiers sont regroupés par code ROME et sont écrits, par convention, au masculin. Ils peuvent être exercés soit par une femme, soit par un homme.

Codes ROME Appellations des emplois/métiers :

A1304 Conseiller technique agricole :

- animateur agricole
- animateur d'organismes agricoles
- conseiller agricole
- conseiller de gestion agricole

A1416 Agriculteur :

- chef d'équipe d'exploitation agricole
- chef d'exploitation agricole
- chef de production agricole
- exploitant agricole
- gérant d'exploitation agricole
- régisseur d'exploitation agricole

C1102 Conseiller en assurances auprès d'entreprises agricoles

C1203 Chargé d'affaires bancaires auprès d'entreprises agricoles

C1206 Conseiller de clientèle bancaire auprès d'entreprises agricoles

D1403 Commercial en lien avec des entreprises agricoles

- conseiller commercial en lien avec des entreprises agricoles
- délégué commercial en lien avec des entreprises agricoles

D1406 Responsable des ventes en lien avec des entreprises agricoles

D1407 Chargé d'affaires technico-commercial en lien avec des entreprises agricoles

D1407 Responsable technico-commercial en lien avec des entreprises agricoles

K1802 Chargé de développement local

- animateur de développement local, territorial, de pays
- conseiller en développement local
- coordonnateur de projet de développement local
- responsable de projet de développement local

M1402 Consultant en organisation et management

- animateur de réseau d'entreprises agricoles
- conseiller en conduite du changement en organisation agricole
- conseiller en organisation d'entreprise agricole
- consultant en organisation agricole
- consultant en stratégie/organisation en agriculture
- responsable de la gestion et l'organisation administrative en organisation agricole

Conventions collectives étendues existantes pour les emplois/métiers visés :

- Convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

- Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000
- Convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992

Descriptif des types de métiers visés par le bachelor agro mention « Entreprendre, accompagner et manager en agriculture » :

1. **Responsable d'entreprise agricole** : Il est en charge de la gestion globale d'une entreprise agricole ou d'une partie des activités dans des structures de taille importante (responsable d'atelier, de site...). Il intègre l'innovation, les demandes sociétales et les logiques de durabilité dans ses choix de gestion. Il planifie et supervise les activités de production, gère les ressources humaines, techniques, financières et naturelles, tout en veillant à la rentabilité économique, à la pérennité de l'activité et au respect de la réglementation et des enjeux environnementaux et sociaux. Il adopte des pratiques innovantes et durables, valorise les produits agricoles via des stratégies commerciales adaptées, et développe des partenariats locaux qui contribuent au dynamisme du territoire. En s'appuyant sur des outils de gestion prévisionnelle, il anticipe les évolutions du secteur et répond aux besoins des marchés. Il prend également en compte la gestion des risques, en identifiant les aléas climatiques, sanitaires, économiques et les évolutions réglementaires, juridiques et fiscales dans la conduite de ses activités. Il met en place des mesures préventives ou des solutions d'adaptation (assurances, diversification, pratiques résilientes et autres).

2. **Conseiller agricole en gestion** : Travaillant au sein d'organisations professionnelles agricoles et de structures de services fournis aux agriculteurs (Chambres d'agriculture, coopératives, centre et association de gestion, banques, assurances, organismes de développement agricole...) ou en tant qu'indépendant, il écoute, discute et prend en compte les besoins des exploitants agricoles. Il leur apporte des ressources, des idées, des conseils technico-économiques, juridiques, financiers et stratégiques. Le conseiller accompagne des agriculteurs dans l'optimisation de leur exploitation, en termes de gestion économique. Il appuie aussi les structures dans leur développement stratégique, que ce soit pour créer, diversifier leurs activités, intégrer de nouveaux marchés, ou adopter des pratiques plus durables dans une perspective de multiperformance de leur structure. Il intervient également dans le cadre de l'installation agricole en accompagnant les porteurs de projet dans la structuration de leur plan d'entreprise, l'analyse de viabilité économique, et la mobilisation des dispositifs d'aides. Il contribue ainsi à sécuriser les parcours d'installation. Il peut aussi assurer l'animation d'un collectif d'agriculteurs, l'évaluation et l'accompagnement de projets d'investissement et de financement, de développement stratégique, l'évaluation et la gestion des risques liés aux activités des entreprises suivies. Dans ses fonctions, il peut suivre la comptabilité, la gestion administrative d'un portefeuille de clients et leur assurer un conseil économique, financier, juridique, social et fiscal. Dans ses activités le conseiller agricole en gestion mobilise un réseau important de partenaires et travaille en synergie avec différents collaborateurs spécialistes en fonction des prestations réalisées auprès des agriculteurs.

3. **Chargé de développement/ d'animation de filière** : il joue un rôle clé dans l'animation des filières agricoles et le soutien à la transition vers des pratiques durables, telles que l'agriculture biologique, les circuits courts et le développement de filières locales. Souvent positionné au sein de structures professionnelles agricoles et interprofessionnelles, il est responsable de la coordination des initiatives visant à structurer les activités, les filières et à dynamiser les territoires ruraux. Il favorise la mise en réseau d'acteurs et travaille notamment avec les exploitants, les entreprises de l'amont et de l'aval des activités agricoles, les organisations professionnelles agricoles, l'Etat et les collectivités territoriales. Il accompagne les porteurs de projets notamment dans leur recherche de financement.

4. **Chargé de projets agricoles et alimentaires territoriaux** : il a un rôle clé dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques en matière de développement agricole et alimentaire, au sein des collectivités locales et d'EPCI (municipalités, intercommunalités, départements, régions...). Il assure la coordination et l'animation de projets visant à développer des filières locales, à promouvoir l'agriculture durable, et à renforcer les liens entre les producteurs et les consommateurs. Il travaille principalement au sein des collectivités territoriales, en lien avec les services de développement économique, agricole et

alimentaire. Il participe à la définition et au pilotage de la stratégie agricole et alimentaire du territoire, notamment à travers des Projets Alimentaires Territoriaux (PAT). Il assure une veille territoriale sur les thématiques de l'alimentation, de l'agriculture et de l'économie de proximité, autour d'objectifs de transitions.

5. **Responsable commercial dans les secteurs agricoles** : il joue un rôle clé dans la gestion des activités commerciales au sein d'une entreprise agricole, d'une coopérative ou d'une entreprise spécialisée dans le commerce de produits agricoles. Pour exercer efficacement ce métier, il doit avoir une compréhension approfondie des enjeux et des logiques du monde agricole, du fonctionnement des entreprises agricoles et de leurs stratégies d'organisation et de développement. Son rôle consiste à analyser les besoins spécifiques des clients tout en tenant compte des réalités économiques, techniques et réglementaires du secteur agricole. Il est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de stratégies de commercialisation visant à maximiser la valorisation des produits agricoles ou de fourniture (semences, équipements, intrants, produits agroalimentaires, services...) dont il assure la commercialisation. En lien avec la stratégie de l'entreprise, il participe à l'analyse de marché, au positionnement des produits et à la définition des objectifs commerciaux. Il assure également la prospection, la gestion de la relation client et sa fidélisation, contribuant ainsi au développement et à la pérennisation de l'activité commerciale.

2. Place hiérarchique et rôle dans l'organisation des structures d'emplois

1. **Dans les entreprises agricoles**, les diplômés exercent des fonctions de **management de structure, de pilotage d'activités en tant que responsable d'entreprise, de site, d'atelier de production**. En tant que responsables d'entreprise, ils supervisent l'ensemble des salariés (ouvriers agricoles, techniciens...). En tant que responsables de site ou d'atelier, ils exercent avec une autorité déléguée par le responsable d'entreprise. Ils ont alors la responsabilité d'une partie spécifique de l'entreprise (par exemple, production végétale ou animale) et pilotent les équipes, les activités affectées à leur domaine. Ils travaillent au sein de structures variées, allant de petites fermes familiales à des entreprises agricoles de grande envergure, qui peuvent être intégrées à des réseaux coopératifs ou des circuits de distribution locaux et internationaux. Ces professionnels doivent gérer les activités de l'entreprise, incluant la production (végétale, animale ou mixte, services, transformation des produits à la ferme et autres), la gestion des ressources humaines, le suivi administratif et financier, ainsi que la commercialisation des produits. Ils opèrent dans des contextes où les enjeux de transition agroécologique, d'innovation technologique, et de diversification économique (tourisme rural, transformation à la ferme, circuits courts...) sont centraux. Ils évoluent dans un cadre contraint par les aléas climatiques, les fluctuations des marchés agricoles, et les exigences réglementaires, ce qui mobilise une capacité d'adaptation, une vision stratégique, et un fort engagement personnel. Leur rôle va au-delà du périmètre de l'entreprise : ils doivent également contribuer au développement de leur territoire, et s'inscrire dans des dynamiques collectives, participer à des démarches de certification, de labellisation ou d'innovation collaborative.

2. **Dans les structures de conseil en gestion agricole**, les diplômés sont placés sous la responsabilité de **chefs de pôle ou de service ou directement sous la responsabilité du directeur de la structure**. Ils interviennent sous des titres métiers différents en tant que **comptable conseil, conseillers, chargés de projet, de mission**. Ils bénéficient d'une autonomie opérationnelle pour gérer leur portefeuille/groupe d'agriculteurs et rendent des comptes sur leurs activités à leur supérieur hiérarchique. Ils assurent l'accompagnement d'exploitants agricoles dans les suivis administratif, juridique, comptable, social et fiscal, dans l'analyse économique, financière, stratégique, dans la gestion de projets. Leurs rôles les placent en interaction constante avec des équipes pluridisciplinaires, incluant des comptables, fiscalistes, juristes, et spécialistes techniques, pour offrir un accompagnement global aux exploitants agricoles. Ils agissent à la fois comme technicien expert, garantissant la qualité et la conformité des prestations comptables et fiscales, et comme conseiller stratégique, aidant les clients à optimiser leur gestion économique et à anticiper les enjeux fiscaux, sociaux ou environnementaux, à faire des choix stratégiques pour leurs entreprises prenant en compte le contexte de transitions. En lien direct avec les adhérents, clients, ils

doivent également détecter leurs besoins, proposer des services adaptés, et renforcer la relation avec les exploitants. Leur positionnement transversal leur permet d'être des relais stratégiques pour la mise en réseau entre les agriculteurs, les équipes internes et les acteurs du territoire, tout en incarnant les valeurs et l'image de l'organisation auprès des parties prenantes.

3. **En tant que conseillers indépendants**, les diplômés exercent une activité autonome, proposant leurs services directement aux exploitants agricoles, aux entreprises ou aux collectivités. Ils travaillent sur des missions variées telles que le diagnostic technique, l'accompagnement stratégique, ou la mise en œuvre de solutions innovantes adaptées aux enjeux de leurs clients. Cette position nécessite de fortes capacités d'adaptation et de communication, une expertise reconnue, et un réseau professionnel solide. En tant qu'entrepreneurs, ils définissent eux-mêmes leur cadre de travail, tout en étant soumis aux fluctuations du marché et à la concurrence, ce qui exige une démarche proactive pour assurer une veille, une formation continue et développer et fidéliser leur clientèle.

4. **Dans les entreprises de services bancaires et d'assurance**, le conseiller, responsable de portefeuille clients occupe un rôle clé dans la gestion des relations avec les exploitants agricoles, en tant qu'intermédiaire entre ces derniers et les solutions bancaires et d'assurance adaptées à leurs besoins spécifiques. Ce poste est généralement placé sous la responsabilité d'un directeur d'agence ou de secteur, ce qui implique une hiérarchie claire et une collaboration étroite avec les autres départements (crédit, analyse des risques, gestion des assurances). Dans cette organisation, le responsable de portefeuille clients est chargé de la gestion autonome de son portefeuille, en assurant un suivi personnalisé des exploitants agricoles, en leur proposant des solutions de financement, de gestion de trésorerie et d'assurance adaptées à leurs projets. Il participe activement à la prospection de nouveaux clients tout en entretenant des relations de long terme avec ceux existants. Le poste implique également un rôle commercial dans la vente des produits bancaires et d'assurance et un rôle stratégique dans la gestion des risques financiers spécifiques au secteur agricole.

5. **Dans les organismes professionnels ou interprofessionnels d'animation, de représentation et de développement de filière**, les diplômés occupent des postes de chargés de mission ou d'animateurs de projet. Ils travaillent sous la supervision de représentants professionnels ou de directeurs ou responsables de service salariés. Ils interviennent sur des missions stratégiques comme l'organisation de la filière, la valorisation des productions, ou la structuration des circuits de commercialisation. Bien qu'ils ne supervisent pas d'équipes, leur rôle implique souvent une coordination fonctionnelle avec différents acteurs (internes et externes). Leur mission est transversale et nécessite une autonomie dans la gestion des projets. Ces professionnels jouent un rôle clé dans la coordination entre les différents acteurs de la filière (producteurs, transformateurs, distributeurs) et dans la mise en œuvre de projets collectifs, telles que les démarches de certification, l'innovation collaborative. Leur mission nécessite des compétences en animation, en médiation et en négociation, ainsi qu'une bonne connaissance des dynamiques territoriales, sectorielles et des réglementations, politiques agricoles.

6. **Dans les collectivités territoriales et les EPCI** (tels que les Conseils régionaux, les Conseils départementaux ou les communautés de communes), **le chargé de développement agricole** est généralement placé sous la supervision d'un directeur de service ou d'un chef de pôle spécialisé, comme par exemple celui en charge du développement rural, de l'agroécologie, ou de la promotion des circuits courts. Il travaille en transversalité avec différents services de la collectivité (environnement, urbanisme, économie) pour coordonner des projets multi-acteurs et multi-thématiques. Il est en contact régulier avec un réseau d'acteurs variés : agriculteurs, chambres d'agriculture, syndicats agricoles, associations locales, coopératives et entreprises de la filière agroalimentaire. En ce sens, il occupe un rôle d'animateur de territoire, fédérant ces acteurs pour la mise en place de projets de développement rural. L'exercice de ces métiers implique une forte dimension humaine, marquée par des relations constantes avec un large éventail d'acteurs. Ces professionnels jouent un rôle clé dans l'accompagnement, l'écoute et la médiation nécessitant empathie, pédagogie et capacité à mobiliser les individus autour de projets communs et d'objectifs partagés. Les collectivités et territoires sont de plus en plus mobilisés pour accompagner la

transition du secteur agricole et alimentaire vers un avenir durable. Les chargés de mission en développement agricole jouent un rôle important dans ce contexte notamment par la mise en place de projets alimentaires territoriaux (PAT), soutenant l'agroécologie, promouvant les produits locaux. Ils occupent une position stratégique, reliant les orientations politiques aux réalités du terrain, et fédérant les acteurs locaux autour de projets innovants et durables.

7. **Au sein des entreprises de l'amont et de l'aval de la filière agricole et plus rarement dans les entreprises agricoles, les responsables commerciaux** occupent une position stratégique. Ils évoluent dans des structures variées telles que les coopératives, les entreprises commerciales, les sociétés d'agrofourniture, les entreprises agricoles. Leur rôle s'articule autour de plusieurs missions clés : sourcing, conseil, accompagnement et commercialisation/vente. En début de carrière, ils occupent généralement des fonctions d'attaché commercial, de technico-commercial ou de chargé de clientèle. Leur rôle est essentiel pour assurer la fluidité des échanges entre les producteurs et les différents acteurs de la chaîne de valeur agricole.

3. Conditions d'exercice de l'emploi

Les diplômés du bachelor agro mention « Entreprendre, accompagner et manager en agriculture », évoluent dans des environnements professionnels diversifiés tels que les coopératives agricoles, les organismes de conseil et de services aux agriculteurs, les chambres d'agriculture, les collectivités territoriales, ou encore directement au sein d'exploitations agricoles. Ils exercent dans un contexte rural, mêlant travail sur le terrain, gestion administrative et coordination des équipes. Ces professionnels sont confrontés à des tâches multiples et variées, pouvant jongler entre production agricole, gestion économique et financière, management d'équipe tout en interagissant avec divers partenaires et clients. Exposés aux effets des aléas climatiques, aux fluctuations de marché et aux exigences réglementaires, ils doivent faire preuve d'une grande capacité d'adaptation. Avec des horaires pouvant être variables et des activités nécessitant un engagement personnel, ils participent activement au développement, à la transition et à la modernisation de l'agriculture. Leurs fonctions peuvent les amener à être itinérants, nécessitant des déplacements fréquents pour rencontrer les exploitants, animer des réunions, ou réaliser des visites sur le terrain. Cette mobilité leur permet de rester proches des réalités locales et de répondre efficacement aux besoins des acteurs agricoles. Ils disposent d'un solide socle de compétences en gestion, management et communication, renforcé par une capacité d'adaptation leur permettant de s'ajuster à la diversité de leurs interlocuteurs : producteurs, techniciens, prestataires, partenaires institutionnels ou privés. Leurs rôles les amènent également à entretenir des relations professionnelles constantes avec ces différents acteurs, tout en participant activement à la vie collective des organisations agricoles et à la dynamique des territoires sur lesquels ils interviennent, travaillent. À ce titre, ils contribuent à la structuration, à la valorisation et au développement des initiatives agricoles locales, tout en intégrant les enjeux contemporains, tels que la transition agroécologique, les circuits courts, et l'innovation technologique. En outre, leur expertise et leur engagement leur permettent de s'inscrire pleinement dans les démarches collectives, les projets collaboratifs et les réseaux professionnels, favorisant ainsi le développement durable et la résilience des territoires ruraux.

Les conditions de travail incluent :

- **Un travail de terrain** : les diplômés sont souvent amenés à travailler en extérieur, sur le terrain, avec des horaires variables, selon les saisons et les pics d'activité liés aux cycles de production. Les conditions climatiques et les contraintes liées à la conduite des cultures et des élevages influent sur l'organisation de leur travail.
- **Flexibilité et adaptation** : les postes dans ce secteur demandent une grande adaptabilité aux conditions économiques et climatiques, ainsi qu'une gestion adaptée des relations humaines.
- **Déplacements fréquents** pour les conseillers, chargés de mission, de projet, animateur de filière ou responsables commerciaux qui se rendent sur le terrain pour réaliser des entretiens, animer des co-constructions de diagnostic et de projet, évaluer les situations réelles des entreprises agricoles.

- **Travail en équipe pluridisciplinaire et inter-métier**, avec une part de **travail de bureau** pour la gestion des projets, l'analyse des performances, la préparation de réunion, ou encore la réalisation de dossiers administratifs, financiers. Il repose sur une forte dimension humaine, marquée par des relations constantes avec un large éventail d'acteurs. Le quotidien est profondément ancré dans les échanges et les dynamiques collectives.
- **Les outils technologiques (logiciels de gestion spécialisés, applications mobiles pour le suivi des cultures, des ateliers de production, capteurs connectés etc)** : ils sont de plus en plus intégrés dans ces métiers, nécessitant une forte capacité d'adaptation aux innovations numériques et un bon niveau de maîtrise technologique et informatique.

4. Degré d'autonomie et de responsabilité

Le bachelor agro mention "Entreprendre, accompagner et manager en agriculture" confère un degré d'autonomie dans la prise de décision et la gestion des projets. Les diplômés sont capables d'encadrer du personnel, d'animer des groupes de travail, de gérer des portefeuilles clients, de proposer et piloter des stratégies innovantes. Ils sont responsables de la **rentabilité économique** des projets, des structures qu'ils supervisent, ainsi que de la **conformité aux réglementations en vigueur** (notamment en termes de fiscalité, de droit économique et social et de respect de l'environnement). Les diplômés peuvent également se voir confier des responsabilités managériales dans des équipes, avec des possibilités de progression en fonction de l'expérience vers des postes de cadres supérieurs et direction dans les structures d'emplois.

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

1. **Dans le secteur de la production agricole**, les diplômés en position de cadre salarié peuvent évoluer vers des postes de **responsable d'entreprise**. Ils peuvent également créer leur propre entreprise.
2. **Dans les structures de conseil, de services ou d'accompagnement**, ils peuvent progresser vers des postes de **responsables de services, responsables de secteur, directeurs de site, d'agence ou consultants spécialisés**, avec des responsabilités accrues dans la gestion stratégique des projets.
3. **Dans les collectivités territoriales**, avec de l'expérience, les chargés de mission peuvent évoluer vers des responsabilités élargies et prétendre à des postes de **chef de projet, chef de service ou responsable de pôle de développement rural ou de l'agriculture**. Ils peuvent également se spécialiser dans des domaines connexes (comme la gestion environnementale ou la résilience alimentaire) ou développer une expertise pour coordonner des programmes régionaux ou nationaux.
4. **Dans les entreprises commerciales, coopératives du secteur de l'agrofourriture, avec l'expérience**, les responsables commerciaux peuvent évoluer vers des postes de **cadre commercial ou de chargé de secteur**, supervisant alors des équipes commerciales ou techniques sous l'autorité d'un directeur commercial ou d'un responsable de zone.
5. Hors emplois visés, les titulaires d'un bachelor agro peuvent évoluer vers **des fonctions de conseiller, de manager, de chargé de mission, de projet au sein de structures intervenant auprès d'autres secteurs que ceux en lien avec l'agriculture**. Ils peuvent également se tourner vers des postes liés à **l'enseignement, la formation professionnelle, l'expérimentation, la recherche appliquée** en partageant leur expertise avec de futurs acteurs du secteur.

6. Résumé des métiers visés

Le bachelor agro mention « Entreprendre, accompagner et manager en agriculture » prépare à des métiers où la **gestion d'entreprise agricole**, la **conduite de projet**, le **conseil stratégique**, la **valorisation des productions** et l'**accompagnement de structures** sont au cœur des compétences. Les diplômés occupent des rôles variés allant **d'entrepreneur agricole à conseiller agricole spécialisé** en passant par des **postes de responsables commerciaux, d'animation, de coordination de projet dans des structures professionnelles, associatives, publiques agricoles ou des collectivités territoriales**. Ils sont en mesure d'entreprendre, de gérer des projets complexes, de manager et d'avoir une vision d'ensemble et stratégique d'une entreprise agricole, d'aider à la décision des exploitants en lien avec des enjeux économiques, commerciaux, fiscaux, juridiques et réglementaires, d'animer des collectifs et d'accompagner les exploitants dans les transitions des secteurs agricoles.

3. Fiche descriptive d'activités (FDA)

La fiche descriptive d'activités (FDA) liste l'ensemble des activités (recensées lors des travaux d'enquêtes en milieu professionnel) exercées par des titulaires des emplois visés par le diplôme.

Il s'agit d'une liste d'activités quasiment exhaustive, à l'exception de quelques activités rarement rencontrées.

La FDA ne décrit donc pas les activités exercées par un titulaire de l'emploi en particulier, mais correspond plutôt au cumul de toutes les configurations d'emploi des salariés occupant les emplois visés par le diplôme. Les activités ci-dessous doivent être lues comme un potentiel d'interventions en situations de travail. Elles peuvent être réalisées en autonomie ou collectivement.

Elles sont regroupées en grandes fonctions et sont écrites, par convention, sans pronom personnel, les activités pouvant être conduites soit par une femme, soit par un homme.

L'analyse des métiers et des emplois a révélé cinq grandes fonctions :

- 1 - Management stratégique d'une entreprise agricole
- 2 - Management du travail
- 3- Gestion économique, administrative, juridique et financière
- 4- Accompagnement et conseil des acteurs agricoles dans un contexte de transitions
- 5- Développement de projets de valorisation, d'innovation et d'adaptation aux changements en lien avec la stratégie d'entreprise et les stratégies collectives de territoires, de secteurs.

1. Management stratégique d'une entreprise agricole

1.1 Réalise un diagnostic global d'entreprise dans une logique de multi-performance

- 1.1.1 Sélectionne et mobilise des méthodes de diagnostic adaptées aux objectifs de multi-performance globale (économique, sociale, environnementale, territoriale).
- 1.1.2 Organise, supervise et/ou réalise des diagnostics de fonctionnement à l'échelle de l'entreprise agricole et des ateliers.
- 1.1.3 Met en œuvre une observation fine du système de production par l'analyse des pratiques.
- 1.1.4 Organise la collecte, le stockage, la sécurisation et l'exploitation de données multi-sources (technico-économiques, environnementales, sociales, etc.).
- 1.1.5 Exploite les données pour produire des analyses systémiques croisées de résultats, indicateurs de performance et niveaux d'efficience.
- 1.1.6 Mobilise des références technico-économiques, des analyses comparatives et participatives.
- 1.1.7 Identifie les forces, faiblesses, opportunités et menaces de l'entreprise à partir de données objectivées.
- 1.1.8 Identifie, à partir de l'analyse de données et des écarts entre objectifs et résultats, les déterminants de la performance, les marges de progrès, les freins et les leviers d'amélioration.
- 1.1.9 Évalue la résilience de l'entreprise et sa vulnérabilité face aux aléas.
- 1.1.10 Prépare, adapte et réalise la présentation d'un diagnostic globale de l'entreprise en fonction de la diversité des parties prenantes.
- 1.1.11 Anime des temps de dialogue avec les acteurs internes et externes sur la multi-performance des activités de l'entreprise.
- 1.1.12 Contribue à l'autoévaluation de l'entreprise par l'accompagnement à l'appropriation des résultats du diagnostic.

1.2 Élabore une stratégie globale et adaptative de l'entreprise

- 1.2.1 Définit les orientations stratégiques de l'entreprise en cohérence avec sa vocation, ses ressources, son environnement et ses valeurs et intégrant les enjeux actuels et à venir (transitions, digitalisation, emploi, transmission...)
- 1.2.2 Détermine des objectifs opérationnels, tactiques, stratégiques cohérents à court, moyen et long terme en matière de résultats multicritères, de performances économique, sociale, environnementale, d'impact territorial.
- 1.2.3 Formalise des scénarios prospectifs intégrant différentes variables (climatiques, économiques, sociales, réglementaires) et leurs effets potentiels.

- 1.2.4 Évalue la faisabilité, la rentabilité et la pertinence de projets stratégiques d'évolution.
- 1.2.5 Conçoit des combinaisons cohérentes d'activités de production, de transformation, de services mis en marché.
- 1.2.6 Conçoit une stratégie cohérente de pilotage global et de valorisation des activités de l'entreprise agricole.
- 1.2.7 Met en place un système de pilotage stratégique (tableau de bord) intégrant des indicateurs dynamiques, qualitatifs et quantitatifs.
- 1.2.8 Développe une stratégie qualité intégrée pour les produits et services de l'entreprise agricole.
- 1.2.9 Élabore une stratégie d'investissement raisonnée et cohérente avec la stratégie élaborée.
- 1.2.10 Met en place une stratégie de gestion des risques intégrant l'assurance, la diversification, l'innovation et la prévention.
- 1.2.11 Intègre une veille active (juridique, technologique, scientifique, environnementale et socioéconomique) pour anticiper les évolutions contextuelles.
- 1.2.12 Pilote une démarche d'innovation et d'amélioration continue au service de l'adaptation stratégique et tactique de l'entreprise agricole.

2. Management du travail

2.1 Planifie et pilote l'organisation du travail dans l'entreprise

- 2.1.1 Dimensionne les besoins humains, matériels et logistiques en fonction des objectifs.
- 2.1.2 Élabore des plannings de travail dynamiques et prévisionnels intégrant les cycles biologiques, les aléas et les périodes de pointe.
- 2.1.3 Répartit les tâches, les rôles et les responsabilités selon les compétences, les qualifications, les contraintes de sécurité et les priorités opérationnelles.
- 2.1.4 Planifie et prépare les interventions extérieures, audits, interventions réglementaires, contrôles qualité et vérifications techniques dans une logique d'amélioration continue.
- 2.1.5 Choisit, contractualise et mobilise des prestataires extérieurs selon des objectifs et critères économiques, sociaux, environnementaux et de qualité.
- 2.1.6 Intègre des outils numériques pour planifier, tracer et optimiser l'organisation du travail.
- 2.1.7 Organise la gestion prévisionnelle des équipes en lien avec les besoins techniques, la législation du travail et la stratégie RH.

2.2 Supervise et coordonne la mise en œuvre opérationnelle des activités

- 2.2.1 Prend des décisions, diffuse les consignes de travail et veille à leur bonne application par les équipes.
- 2.2.2 Suit, encadre et/ou participe à la réalisation des activités de l'entreprise en contrôlant la conformité, la sécurité, les délais et la qualité du travail effectué.
- 2.2.3 Identifie les écarts de réalisation et engage les mesures correctives nécessaires pour maintenir les niveaux de performance attendus.
- 2.2.4 Adapte en continu l'organisation du travail aux aléas internes et externes.
- 2.2.5 Anime des réunions pour assurer la cohérence des activités entre les différents acteurs internes et/ou prestataires extérieurs.
- 2.2.6 Veille au respect des règles de santé et de sécurité au travail (SST) sur l'entreprise agricole et anime une culture de la prévention.
- 2.2.7 Participe à l'élaboration, la mise à jour et la diffusion du document unique d'évaluation des risques.
- 2.2.8 Réfléchit et met en place des aménagements des postes favorisant l'ergonomie, la sécurité et l'attractivité des conditions de travail.
- 2.2.9 Assure le reporting opérationnel auprès des collaborateurs.
- 2.2.10 Développe et favorise le travail collaboratif et la mutualisation des ressources/compétences inter-entreprises.

2.3 Met en œuvre une gestion des ressources humaines proactive et responsabilisante

- 2.3.1 Intègre, accompagne et forme les nouveaux arrivants sur la structure.
- 2.3.2 Met en œuvre un système d'évaluation des compétences et identifie les besoins individuels et collectifs de formation.

- 2.3.3 Conduit des entretiens (recrutement, professionnels, de carrière, de remédiation) de manière individualisée et mobilisatrice.
- 2.3.4 Conçoit et actualise des plans de développement de carrière en lien avec les évolutions de l'entreprise et des métiers agricoles.
- 2.3.5 Formalise et actualise les fiches de poste et référentiels de compétences.
- 2.3.6 Met en œuvre des démarches de prévention des risques professionnels et de qualité de vie au travail.
- 2.3.7 Préviend, régule ou arbitre les tensions et conflits, en mobilisant des outils de médiation et de communication adaptés.
- 2.3.8 Fédère les collaborateurs autour des valeurs de l'entreprise : éthique, responsabilité sociétale (RSE), qualité, inclusion...
- 2.3.9 Applique la réglementation sociale et les obligations légales en matière de droit du travail, de sécurité et d'égalité professionnelle.
- 2.3.10 Veille à la cohérence et à la complémentarité des équipes pluriels (permanents, saisonniers, intérimaires, jeunes en formation...).
- 2.3.11 Met en œuvre des pratiques de management participatif, collaboratif et adaptatif favorisant la responsabilisation et l'autonomie.
- 2.3.12 Développe une culture d'innovation, de co-construction et de reconnaissance dans le travail.

3. Gestion économique, administrative, juridique, et financière

3.1 Pilote la gestion des approvisionnements et des services externes

- 3.1.1 Analyse les besoins logistiques, techniques et humains pour dimensionner les achats et les approvisionnements.
- 3.1.2 Sélectionne, évalue et contractualise les fournisseurs, prestataires de services et partenaires logistiques selon des critères de performance, coût, durabilité et sécurité.
- 3.1.3 Négocie et formalise des accords contractuels sur les prix, les délais, la qualité et les conditions de service des fournisseurs.
- 3.1.4 Met en œuvre une politique d'achats responsable intégrant la gestion des risques, la traçabilité et la durabilité des ressources.
- 3.1.5 Gère les stocks et les approvisionnements en intégrant des outils numériques de suivi, d'alerte et d'optimisation des flux physiques.
- 3.1.6 Anticipe et résout les conflits et litiges liés aux achats et prestations.
- 3.1.7 Intègre le suivi et l'analyse des performances fournisseurs dans une logique d'amélioration continue.

3.2 Assure la mise en marché des productions

- 3.2.1 Planifie et organise la mise en marché : volumes, conditionnement, logistique, distribution, gestion des flux physiques et informationnels.
- 3.2.2 Réalise la prospection de clientèles et de nouveaux débouchés
- 3.2.3 Gère la négociation, la contractualisation et le suivi des engagements avec les différents types de clients (acheteurs, distributeurs, plateformes...).
- 3.2.4 Supervise et/ou met en œuvre les dispositifs de facturation, de relance et de gestion des impayés.
- 3.2.5 Gère les commandes, les réclamations et les retours produits en conformité avec les exigences clients, les engagements contractuels et la politique qualité de l'entreprise.
- 3.2.6 Suit les indicateurs de performance commerciale et ajuste l'offre, les volumes ou les canaux de distribution en conséquence.
- 3.2.7 Conçoit une stratégie de communication alignée avec l'image de marque, les valeurs et le positionnement des produits/services de l'entreprise agricole.
- 3.2.8 Développe les supports de communication et anime les différents canaux (site internet, réseaux sociaux, plateformes de vente en ligne...).
- 3.2.9 Participe à ou organise des événements de promotion et de vente (salons, marchés, journées portes ouvertes, etc.).
- 3.2.10 Évalue les retombées des actions commerciales, de communication et d'innovation, et propose des ajustements pour renforcer leur efficacité.

- 3.3 Pilote la gestion de la qualité et de la traçabilité des activités
 - 3.3.1 Met en œuvre et suit les démarches qualité, les procédures de certification et les labels valorisant les produits agricoles.
 - 3.3.2 Veille au respect des obligations réglementaires : sécurité sanitaire, étiquetage, traçabilité, règles d'affichage.
 - 3.3.3 Rédige ou supervise les cahiers des charges, les documents de conformité et les procédures internes associées à la mise en marché.
 - 3.3.4 Organise les contrôles qualité et coordonne les audits internes et externes.
 - 3.3.5 Assure une veille réglementaire et adapte les pratiques de l'entreprise aux évolutions législatives et normatives.
- 3.4 Supervise et/ou gère la comptabilité, la gestion financière et la trésorerie de l'entreprise
 - 3.4.1 Planifie, gère et/ou coordonne les opérations de facturation, d'encaissement et de décaissement.
 - 3.4.2 Évalue les besoins de financement (FR, BFR) et élabore des plans de trésorerie à court, moyen et long terme.
 - 3.4.3 Suit la gestion budgétaire de l'entreprise, contrôle les dépenses et optimise les flux de trésorerie.
 - 3.4.4 Calcule les coûts de production, de revient et les marges pour orienter les décisions économiques.
 - 3.4.5 Détermine des politiques tarifaires et des stratégies de fixation des prix en fonction des marchés et des charges.
 - 3.4.6 Produit ou supervise l'établissement des documents comptables réglementaires et de gestion (bilan, compte de résultat, plan de financement...).
 - 3.4.7 Analyse les indicateurs économiques, financiers et comptables pour piloter la rentabilité de l'entreprise agricole.
 - 3.4.8 Utilise des logiciels spécialisés pour l'analyse et le traitement comptables et financiers.
 - 3.4.9 Conçoit des stratégies d'optimisation de la trésorerie, intégrant la gestion des délais de paiement, le financement à court terme et la sécurisation des liquidités.
 - 3.4.10 Pilote des projets financiers complexes (prêts, subventions, aides PAC) et assure leur suivi administratif et budgétaire sur l'ensemble du cycle de vie.
- 3.5 Gère les obligations fiscales de l'entreprise
 - 3.5.1 Identifie les obligations fiscales applicables à l'entreprise agricole.
 - 3.5.2 Rassemble les documents nécessaires à l'élaboration des déclarations fiscales.
 - 3.5.3 Établit ou supervise la déclaration de TVA et autres taxes agricoles spécifiques.
 - 3.5.4 Assure le calcul et le paiement des acomptes fiscaux.
 - 3.5.5 Gère la fiscalité des entreprises à régimes spécifiques.
 - 3.5.6 Suit les évolutions légales et réglementaires en matière de fiscalité agricole.
 - 3.5.7 Planifie les échéances fiscales et en assure le respect.
 - 3.5.8 Collabore avec des experts-comptables ou fiscaux pour optimiser les résultats fiscaux.
 - 3.5.9 Gère les éventuels contrôles fiscaux et produit les justificatifs requis.
 - 3.5.10 Propose des solutions d'optimisation fiscale adaptées à l'activité agricole.
- 3.6 Gère les aspects juridiques de l'entreprise
 - 3.6.2 Identifie les obligations juridiques et administratives liées à l'activité agricole et aux différentes formes de statuts et modalités juridiques d'organisation d'une entreprise.
 - 3.6.3 Assure la mise à jour des statuts de l'entreprise et des déclarations administratives.
 - 3.6.4 Gère les contrats d'assurances nécessaires à la protection de l'entreprise.
 - 3.6.5 Suit les contentieux juridiques (litiges, conflits de propriété, etc.) et intervient en cas de besoin.
 - 3.6.6 Gère les baux ruraux et les conventions spécifiques à l'agriculture.
 - 3.6.7 Supervise les contrats de travail et les obligations sociales et légales liées aux ressources humaines agricoles.
 - 3.6.8 Garantit la conformité des pratiques de l'entreprise avec la législation agricole (PAC, normes environnementales).
 - 3.6.9 Suit les évolutions légales en matière de droit agricole, environnemental et commercial.
 - 3.6.10 Met en place des outils ou dispositifs de gestion en ligne pour simplifier les démarches juridiques.

4. Accompagnement et conseil des acteurs agricoles dans un contexte de transitions

4.1 Mobilise des ressources, des références technico-économiques, des techniques d'appui pour assurer un accompagnement des acteurs agricoles

4.1.1 Identifie les institutions, réseaux professionnels, partenaires territoriaux

4.1.2 Identifie les dispositifs d'accompagnement et de financement.

4.1.3 Réalise une veille sur les innovations technologiques, les pratiques agricoles durables et les évolutions réglementaires.

4.1.4 Valorise et diffuse les résultats d'expérimentations, d'enquêtes de terrain et de retours d'expérience.

4.1.5 Mobilise des techniques d'appui personnalisées aux acteurs agricoles, adaptées aux enjeux de durabilité, de transition et d'innovation.

4.1.6 Organise des actions de démonstration, des visites techniques et des journées d'échange pour faciliter le transfert de pratiques.

4.1.7 Conçoit et anime des formations professionnelles continues et des actions de sensibilisation.

4.2 Réalise un accompagnement auprès d'acteurs agricoles

4.2.1 Réalise des visites de structures agricoles pour conduire des diagnostics techniques, économiques et/ou organisationnels.

4.2.2 Mène des entretiens de conseil individualisé en mobilisant des méthodes d'écoute active et d'analyse de la demande.

4.2.3 Facilite l'émergence et la structuration de démarches collectives agricoles ou territoriales.

4.2.4 Anime des dynamiques de co-construction et de co-innovation (groupes d'agriculteurs, coopératives, projets de filière ou de territoire).

4.2.5 Accompagne les acteurs agricoles vers l'intégration de pratiques innovantes, durables.

4.3 Assure un suivi administratif, une évaluation et un pilotage des actions d'accompagnement

4.3.1 Suit et gère les conventions de partenariat, les demandes de financement, les subventions et aides publiques.

4.3.2 Définit et suit des indicateurs d'impact, de performance et d'efficacité des dispositifs et actions d'accompagnement.

4.3.3 Capitalise et valorise les acquis des démarches collectives et des projets accompagnés.

4.3.4 Contribue à l'évaluation et l'amélioration continue des dispositifs d'accompagnement dans une logique qualité.

5. Développement de projets de valorisation, d'innovation et d'adaptation aux changements en lien avec la stratégie d'entreprise et les stratégies collectives de territoires, de secteurs.

5.1 Élabore des projets de valorisation, d'innovation et d'adaptation aux changements en lien avec les stratégies collectives de territoire, de secteur.

5.1.1 Analyse les tendances du marché et identifie des opportunités en lien avec la stratégie de la ou des entreprise(s) agricole(s)

5.1.2 Fait le lien entre la veille, la recherche scientifique et l'application possible dans les entreprises agricoles.

5.1.3 Identifie des stratégies et des modèles économiques innovants qui émergent dans les secteurs et les territoires

5.1.4 Conduit des études technico-économiques pour évaluer la viabilité des projets.

5.1.5 Élabore des business plans.

5.1.6 Identifie des sources de financement, notamment innovantes (crowdfunding, investisseurs privés hors secteur...).

5.2 Met en œuvre des projets de valorisation des productions, d'innovation et d'adaptation aux changements en lien avec les stratégies collectives de territoire, de secteur.

5.2.1 Accompagne la mise en place des projets sur les structures.

5.2.2 Développe des partenariats avec des centres de recherche, des start-ups, des incubateurs, des acteurs des secteurs et territoires

5.2.3 Déploie des outils numériques pour optimiser la gestion des entreprises agricoles (capteurs connectés, systèmes de gestion de données, outils d'aide à la décision, etc...).

- 5.2.4 Initie des projets pilotes pour tester des pratiques nouvelles sur les systèmes de production.
- 5.2.5 Mobilise la formation continue des collaborateurs sur l'utilisation des nouvelles technologies et sur la gestion des mises à jour, des innovations, des adaptations au sein de la structure.
- 5.2.6 Met en œuvre des campagnes de communication et de promotion pour valoriser les projets innovants.

5.3 Suit et évalue les projets de valorisation mis en œuvre

- 5.3.1 Élabore des indicateurs de performance spécifiques aux projets mis en œuvre.
- 5.3.2 Mesure l'impact économique, environnemental et social des projets entrepris
- 5.3.3 Ajuste les stratégies en fonction des résultats.
- 5.3.4 Rédige des rapports d'évaluation des stratégies mises en œuvre et présente les conclusions aux parties prenantes (agriculteurs, financeurs, partenaires...).
- 5.3.5 Diffuse les bonnes pratiques issues des projets innovants à travers des publications, des ateliers, des conférences ou autres auprès des réseaux d'agriculteurs et d'entrepreneurs.
- 5.3.6 Participe à des groupes de travail ou des comités de pilotage sur les nouvelles pratiques agricoles.
- 5.3.7 Gère des démarches de protection intellectuelle pour des innovations développées (brevets, licences)
- 5.3.8 Suit et analyse les retours des clients/usagers des projets
- 5.3.9 Évalue les performances des campagnes de communication, promotion des projets

4. Liste des situations professionnelles significatives et finalités du travail

Le tableau suivant présente les situations professionnelles significatives de la compétence, c'est à dire les situations qui mettent en jeu les compétences-clés des emplois types ciblés par le diplôme. Par nature, elles sont en nombre réduit.

Le salarié qui maîtrise ces situations professionnelles significatives serait donc à même de mobiliser les mêmes ressources pour réaliser toutes les activités correspondant à l'emploi type.

Ces situations sont regroupées par champs de compétences selon les ressources qu'elles mobilisent et la finalité visée.

Champs de compétences, situations professionnelles significatives et finalités pour le bachelor agro mention "Entreprendre, accompagner et manager en agriculture" :

Champs de compétence	Situations professionnelles significatives	Finalités
Management du travail	• Intégration et accompagnement des collaborateurs dans une logique de gestion des compétences • Mobilisation de méthodes de management du travail adaptées au contexte • Conduite des activités d'un collectif dans une logique d'amélioration continue • Planification du travail selon les objectifs fixés, les pics d'activités et les priorités	Renforcer la motivation des équipes et optimiser le travail tout en favorisant l'innovation et les bonnes pratiques dans un cadre respectueux de la qualité de vie, de la sécurité, de la santé et de l'éthique professionnelle.
Accompagnement aux transitions	• Animation d'un réseau de partenaires pour partager des pratiques, développer des innovations, des projets communs • Conduite de formations internes ou externes sur les transitions en agriculture, leurs enjeux et les innovations technico-économiques • Mobilisation de dispositifs et de démarches d'accompagnement au changement pour les acteurs. • Conduite d'entretiens conseil ou d'accompagnement.	Faciliter les transitions vers des pratiques soutenables intégrant les enjeux sociotechniques, économiques et environnementaux
Gestion économique, administrative, juridique, fiscale et financière	• Elaboration et mise en œuvre d'un plan de financement pluriannuel (recherche de financements externes, subventions, etc.) • Gestion des obligations administratives, juridiques, fiscales et sociales de la structure. • Gestion des relations avec les investisseurs et les parties prenantes financières • Évaluation de la situation économique, financière d'un atelier, d'une entreprise agricole • Montage de dossier réglementaire ou financier • Préparation d'audit ou d'un contrôle • Gestion de la relation avec les fournisseurs et les clients de l'entreprise agricole	Assurer une gestion proactive, intégrant à la fois la pérennité économique, le respect des obligations légales et réglementaires, et la recherche de financement permettant le fonctionnement opérationnel de l'entreprise agricole.

Management stratégique de l'entreprise agricole sur son territoire	• Élaboration d'un diagnostic stratégique d'entreprise agricole • Définition d'une politique d'investissement à moyen et long terme • Mise en place d'un système d'évaluation des risques globaux de l'entreprise agricole • Élaboration d'un plan stratégique d'adaptation aux changements d'une entreprise agricole • Suivi et évaluation d'un projet d'évolution d'une entreprise agricole	Elaborer et mettre en œuvre le plan stratégique de l'entreprise agricole pour améliorer sa résilience, sa compétitivité.
Développement de projets de valorisation des productions d'une entreprise agricole	• Elaboration de business plans • Conduite d'études technico-économiques intégrant les enjeux des transitions pour évaluer, l'opportunité, la faisabilité et la viabilité des projets • Création d'une marque territoriale pour valoriser un produit agricole • Mise en place et animation d'une cellule de veille pour identifier et intégrer des innovations agricoles et technologiques émergentes • Pilotage de partenariats technico-économiques, commerciaux, de R&D pour développer des solutions agricoles innovantes face aux effets du changement climatique • Gestion des démarches de protection intellectuelle pour des innovations développées. • Accompagnement à la création ou à la reprise d'une activité agricole dans le cadre d'un projet d'installation	Favoriser la capacité de création de valeur-ajoutée, de valorisation des productions des entreprises agricoles dans un contexte d'innovation et d'adaptation aux changements

REFERENTIEL DE COMPETENCES

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

On distingue :

- *des compétences transversales, correspondant à des activités elles-mêmes transversales à des métiers, des situations professionnelles ou différents secteurs professionnels ;*
- *des compétences communes aux différentes mentions de bachelor agro en lien avec les transitions ;*
- *des compétences spécifiques à la mention " Entreprendre, accompagner et manager en agriculture " du bachelor agro en lien avec les secteurs professionnels et les métiers concernés par la mention.*

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

1. Liste des compétences attestées par le diplôme

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

Compétences transversales :

B1 : Utiliser les outils numériques de référence

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

B2 : Exploiter des données à des fins d'analyse

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

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

C2.3 Développer une argumentation avec esprit critique

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Compétences communes aux différentes mentions du bachelor agro

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

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

C6.2 Manager un collectif de travail

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

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

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

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

C7.3 Accompagner la conduite de trajectoires de transitions

Compétences spécifiques à la mention « Entreprendre, accompagner et manager en agriculture »

Bloc 8 : « Assurer la gestion opérationnelle d'une entreprise agricole »

C8.1 Assurer la gestion administrative, juridique, fiscale et sociale d'une entreprise agricole dans le respect de la réglementation

C8.2 Piloter le fonctionnement opérationnel d'une entreprise agricole de l'approvisionnement à la mise en marché des productions

C8.3 Orienter des choix de gestion opérationnelle en réalisant un diagnostic technico-économique et financier d'une entreprise agricole

Bloc 9 : « Manager la stratégie d'une entreprise agricole »

C9.1 Produire une évaluation critique de la multi-performance et de la résilience d'une entreprise agricole dans une logique d'aide à la décision

C9.2 Elaborer une stratégie d'entreprise agricole intégrant les enjeux de multiperformance, de résilience et d'innovation

C9.3 Assurer la mise en œuvre du projet stratégique de l'entreprise agricole

Bloc 10 : « Développer des projets de valorisation des productions agricoles dans un contexte d'innovation et d'adaptation aux changements »

C10.1 Conduire un diagnostic territorial et sectoriel

C10.2 Elaborer des projets de valorisation des productions agricoles dans un contexte d'innovation et d'adaptation aux changements

C10.3 Coordonner la mise en œuvre de projets de valorisation des productions agricoles dans un contexte d'innovation et d'adaptation aux changements

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

2. Blocs de compétences transversales

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

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

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

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

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

Bloc de compétences 6 : Manager le travail dans une organisation des secteurs agricoles ou agroalimentaires en s'appuyant sur une démarche RSE.			
Champs de compétences	SPS	Compétences évaluées	Savoirs mobilisés
Management du travail	Intégration et accompagnement des collaborateurs dans une logique de gestion des compétences :	C6.1 Accompagner l'intégration et la montée en compétences des collaborateurs	- Outils et méthodes de gestion des compétences et des emplois - Fondamentaux de la psychologie-sociologie du travail - Motivation et engagement au travail - Accompagnement du changement - Réglementation des contrats de travail et de la formation professionnelle dans les secteurs agricoles et agroalimentaires.
	Mobilisation de méthodes de management du travail adaptées au contexte	C6.2 Manager un collectif de travail	- Styles de management et posture managériale - Techniques de management et leadership - Techniques de communication et de gestion des conflits - Gestion des motivations et des résistances - Structuration et animation d'un collectif de travail - Gestion du temps et des priorités - Méthodes de travail collaboratives - Outils numériques de travail collaboratif
	Conduite des activités d'un collectif dans une logique d'amélioration continue		- Analyse des relations interpersonnelles et des jeux de pouvoir - Gestion des émotions et bien-être au travail - Prévention des risques professionnels, psychosociaux
	Planification du travail selon les objectifs fixés, les pics d'activités et les priorités	C6.3 Organiser le travail en prenant en compte la démarche RSE	- Réglementation et règles de bonne pratique en termes de qualité, santé, sécurité au travail, environnement. - RSE et développement durable - Économie circulaire et écoconception - Intégration de la RSE dans les processus et stratégies d'entreprise - Techniques de travail durable et bien-être des collaborateurs - Prévention des discriminations au travail - Outils et indicateurs de mesure de la performance RSE

Bloc de compétences 7 : Accompagner aux transitions et à la conduite du changement dans une organisation des secteurs agricoles ou agroalimentaires			
Champs de compétences	SPS	Compétences évaluées	Savoirs mobilisés
Accompagnement aux transitions	Animation d'un réseau de partenaires pour partager des pratiques, développer des innovations, des projets communs Conduite de formations internes ou externes sur les transitions en agriculture, leurs enjeux et les innovations technico-économiques Mobilisation de dispositifs et de démarches d'accompagnement au changement pour les acteurs Conduite d'entretiens conseil ou d'accompagnement.	C7.1 intégrer les enjeux économiques, sociaux et environnementaux à la conduite du changement dans une organisation des secteurs agricoles ou agroalimentaires	- Enjeux liés aux transitions, à la santé publique et au bien-être animal - Cadre de l'environnement institutionnel et politiques des activités agricoles (MSA, OPA, Syndicats, Administrations...) - Cadre réglementaire et politiques publiques en lien avec les transitions
		C7.2 Accompagner un collectif d'acteurs dans l'appropriation du changement	- Techniques et outils d'animation de groupe et de concertation participative - Techniques et outils d'explicitation des pratiques agricoles - Techniques et outils d'identification des résistances et des points d'appui au changement - Techniques et outils de gestion des résistances pour favoriser l'adhésion au changement (approche sociologique et psychologique)
		C7.3 Accompagner la conduite de trajectoires de transitions	- Méthodes et outils de gestion de projet en lien avec les transitions agricoles (phases, outils, suivi, évaluation) - Evolutions des systèmes et process de production - Recherche de financements (publics, privés, participatifs)

4. Blocs de compétences spécifiques à la mention "Entreprendre, accompagner et manager en agriculture"

Face aux enjeux de transformation des modèles agricoles et à la nécessité d'adapter les structures aux mutations économiques, environnementales et sociétales, cette mention du bachelor agro vise à former des professionnels capables d'entreprendre, de piloter et d'accompagner le développement des entreprises agricoles.

Les blocs de compétences spécifiques à cette mention doivent permettre de construire un parcours de formation pour les apprenants visant l'acquisition d'une maîtrise globale du management des entreprises agricoles, à la fois dans ses dimensions opérationnelles et stratégiques, ainsi que des compétences dans le développement de projets individuels et/ou collectifs innovants visant à valoriser les productions agricoles. Les tableaux suivants présentent la mise en relation des compétences et des savoirs mobilisés avec les champs de compétences et les situations professionnelles significatives (SPS) du référentiel d'activités.

Bloc de compétences 8 : « Assurer la gestion opérationnelle d'une entreprise agricole »			
Champs de compétences	SPS	Compétences évaluées	Savoirs mobilisés
Gestion économique, administrative, juridique, fiscale et financière	Elaboration et mise en œuvre d'un plan de financement pluriannuel (recherche de financements externes, subventions, etc.)	C8.1 Assurer la gestion administrative, juridique, fiscale et sociale d'une entreprise agricole dans le respect de la réglementation	- Droit et réglementations agricoles, droit rural, droit du travail - Comptabilité appliquée à l'entreprise agricole - Outils et procédures administratives - Outils numériques de gestion administrative et comptable - Méthodes de veille réglementaire et de mise à jour des obligations
	Gestion des obligations administratives, juridiques, fiscales et sociales de la structure.	C8.2 Piloter le fonctionnement opérationnel d'une entreprise agricole de l'approvisionnement à la mise en marché des productions	- Gestion des stocks et approvisionnements - Méthodes de planification opérationnelle d'activités - Gestion commerciale - Méthodes et Outils de communication et de promotion des produits agricoles - Traçabilité, gestion de la qualité, normes et certifications - Gestion de trésorerie à court et moyen terme - Plan et recherche de financement - Méthodes de veille technique
	Gestion des relations avec les investisseurs et les parties prenantes financières		
	Évaluation de la situation économique, financière d'un atelier, d'une entreprise agricole		
	Montage de dossier réglementaire ou financier	C8.3 Orienter des choix de gestion opérationnelle en réalisant un diagnostic technico-économique et financier d'une entreprise agricole	- Méthodes et outils de diagnostic technico-économique et financier - Méthodes d'évaluation comparative - Outils numériques d'aide à l'analyse - Techniques de communication/restitution
	Préparation d'audit ou d'un contrôle		
	Gestion de la relation avec les fournisseurs et les clients de l'entreprise agricole		

Bloc de compétences 9 : « Manager la stratégie d'une entreprise agricole »			
Champs de compétences	SPS	Compétences évaluées	Savoirs mobilisés
Management stratégique de l'entreprise agricole sur son territoire	Élaboration d'un diagnostic stratégique d'entreprise agricole	C9.1 Produire une évaluation critique de la multi-performance et de la résilience d'une entreprise agricole dans une logique d'aide à la décision	- Analyse systémique des entreprises agricoles. - Approches et méthodes d'évaluation et la multi-performance de la résilience - Techniques de communication/restitution
	Définition d'une politique d'investissement à moyen et long terme	C9.2 Elaborer une stratégie d'entreprise agricole intégrant les enjeux de multiperformance, de résilience et d'innovation	- Approches de la stratégie d'entreprise - Techniques, méthodes de prospective, d'analyse stratégique
	Mise en place d'un système d'évaluation des risques globaux de l'entreprise agricole Élaboration d'un plan stratégique d'adaptation aux changements d'une entreprise agricole Suivi et évaluation d'un projet d'évolution d'une entreprise agricole	C9.3 Assurer la mise en œuvre du projet stratégique de l'entreprise agricole	- Méthodologies de suivi et d'évaluation de projets stratégiques (tableau de bord, indicateurs...) - Méthodes de communication, de négociation internes avec les parties prenantes. - Approche de la gestion du changement en entreprise - Approche de la création, de la transmission d'entreprise.

Bloc de compétences 10 : « Développer des projets de valorisation des productions agricoles dans un contexte d'innovation et d'adaptation aux changements »			
Champs de compétences	SPS	Compétences évaluées	Savoirs mobilisés
Développement de projets de valorisation des productions d'une entreprise agricole	Elaboration de business plans	C10.1 Conduire un diagnostic territorial et sectoriel	- Techniques de diagnostic territorial et sectoriel. - Cartographie des acteurs et des ressources disponibles sur le territoire. - Méthodes de veille et d'analyse des tendances. - Méthode de collecte et d'analyse de données. - Etude de marché - Politiques publiques agricoles et territoriales. - Techniques de communication/restitution
	Conduite d'études technico-économiques intégrant les enjeux des transitions pour évaluer, l'opportunité, la faisabilité et la viabilité des projets		
	Création d'une marque territoriale pour valoriser un produit agricole	C10.2 Elaborer des projets de valorisation des productions agricoles dans un contexte d'innovation et d'adaptation aux changements	- Méthode d'élaboration de business plan et de montage financier complexe (fonds européens, appels à projets...) - Outils et techniques d'élaboration, d'évaluation de projet - Outils et techniques de plans d'action marketing - Méthodes de recherche de financement - Stratégie commerciale - Démarches de certification et de labellisation produits.
	Mise en place et animation d'une cellule de veille pour identifier et intégrer des innovations agricoles et technologiques émergentes Pilotage de partenariats technico-économiques, commerciaux, de R&D pour développer des solutions agricoles innovantes face aux effets du changement climatique		
	Gestion des démarches de protection intellectuelle pour des innovations développées Accompagnement à la création ou à la reprise d'une activité agricole dans le cadre d'un projet d'installation	C10.3 Coordonner la mise en œuvre de projets de valorisation des productions agricoles dans un contexte d'innovation et d'adaptation aux changements	- Techniques et méthodes de gestion de partenariats, de projets - Technique de communication - Droit des contrats, de la propriété intellectuelle (brevets, licences) - Outils numériques pour la coordination des projets collectifs (plateformes collaboratives, Logiciels de gestion de projets, de relation clients/partenaires)

REFERENTIEL D’EVALUATION

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

Sa rédaction détaillée, avec des précisions sur :

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

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

Le référentiel d’évaluation est une pièce constitutive du dossier de demande d’accréditation des établissements à conduire et délivrer le bachelor agro “Entreprendre, accompagner et manager en agriculture”

1. Modalités et critères d'évaluation des différents blocs

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

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

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

Une situation d'évaluation est composée de deux types d'éléments :

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

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

2. Evaluation des blocs transversaux

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

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

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

Bloc de compétences B 6 : Manager le travail dans une organisation des secteurs agricoles ou agroalimentaires en s'appuyant sur une démarche RSE	Critères d'évaluation
C6.1 : Accompagner l'intégration et la montée en compétences des collaborateurs	Mise en place d'un processus structuré d'intégration des nouveaux collaborateurs. Définition d'objectifs de montée en compétences Identification de formations en lien avec les besoins de l'organisation et des collaborateurs. Utilisation d'outils et de méthodes pour le suivi et l'évaluation des compétences
C6.2 : Manager un collectif de travail	Mise en place d'un cadre de travail favorisant la coopération et l'engagement des membres de l'équipe. Gestion des relations interpersonnelles et résolution des conflits. Justification de choix de méthodes de management adaptées
C6.3 : Organiser le travail en prenant en compte la démarche RSE	Sensibilisation et implication des collaborateurs aux enjeux de la RSE Évaluation de l'organisation du travail au regard des objectifs de développement durable et de la responsabilité sociétale. Proposition d'améliorations de l'organisation du travail en lien avec les objectifs de développement durable et la responsabilité sociétale.

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

4. Critères d'évaluation des blocs spécifiques à la mention « Entreprendre, accompagner et manager en agriculture »

L'évaluation des compétences au sein du bachelor agro mention « Entreprendre, accompagner et manager en agriculture » repose sur des mises en situation professionnelle variées, permettant d'évaluer la capacité des apprenants à mobiliser des ressources diverses dans un contexte opérationnel.

Ces modalités d'évaluation visent à mesurer la maîtrise des compétences en lien avec la gestion opérationnelle et stratégique d'une entreprise agricole, le développement de projets de valorisation des productions agricoles. L'accent est mis sur l'analyse critique, la prise de décision, la gestion des ressources et l'anticipation des évolutions de l'environnement et du secteur agricole. Ainsi, dans la logique de l'approche par compétences, l'évaluation garantit non seulement l'acquisition de savoirs, ressources mais aussi leur mise en œuvre concrète pour préparer les apprenants aux défis professionnels du monde agricole.

Bloc de compétences B 8 : « Assurer la gestion opérationnelle d'une entreprise agricole »	Critères d'évaluation
C8.1 Assurer la gestion administrative, juridique, fiscale et sociale d'une entreprise agricole dans le respect de la réglementation	Mobilisation des outils de gestion administrative et comptable Prise en compte de l'environnement réglementaire Justification de choix administratifs, juridiques, fiscaux et sociaux
C8.2 Piloter le fonctionnement opérationnel d'une entreprise agricole de l'approvisionnement à la mise en marché des productions	Planification et gestion opérationnelle des approvisionnements Organisation et suivi des activités de production de l'entreprise agricole Planification et gestion opérationnelle de la mise en marché des productions Suivi et ajustement de la trésorerie
C8.3 Orienter des choix de gestion opérationnelle en réalisant un diagnostic technico-économique et financier d'une entreprise agricole	Collecte et vérification des données technico-économiques et financières Mobilisation des outils d'analyse technico-économique et financière Choix et analyse critique des indicateurs technico-économiques et financiers Proposition de leviers d'amélioration Restitution d'un diagnostic technico-économique et financier

Bloc de compétences B 9 : « Manager la stratégie d'une entreprise agricole »	Critères d'évaluation
C9.1 Produire une évaluation critique de la multi-performance et de la résilience d'une entreprise agricole dans une logique d'aide à la décision	Mobilisation de méthodes et outils d'évaluation systémique de la multi-performance et de la résilience d'une entreprise agricole Analyse critique et structurée des résultats de l'évaluation Communication et restitution de l'évaluation et des recommandations
C9.2 Elaborer une stratégie d'entreprise agricole intégrant les enjeux de multiperformance, de résilience et d'innovation	Mobilisation de méthodes d'élaboration de projet stratégique d'entreprise agricole Définition d'une finalité et d'objectifs stratégiques Identification de scénarios stratégiques différenciés Justification de la stratégie choisie Construction d'un plan d'action stratégique
C9.3 Assurer la mise en œuvre d'un projet stratégique d'une entreprise agricole	Mobilisation d'outils de suivi et d'évaluation du projet stratégique de l'entreprise agricole Gestion et coordination des ressources humaines, techniques et financières au service du projet stratégique Promotion du projet auprès des parties prenantes Analyse des résultats et amélioration continue de la stratégie de l'entreprise agricole

Bloc de compétences B 10 : Développer des projets de valorisation des productions agricoles dans un contexte d'innovation et d'adaptation aux changements	Critères d'évaluation
C10.1 Conduire un diagnostic territorial et sectoriel	Mobilisation d'outils de diagnostic territorial et sectoriel Mobilisation de méthodes de veille et d'analyse des tendances Identification des acteurs et ressources mobilisables Prise en compte des politiques publiques agricoles et territoriales Restitution d'un diagnostic aux parties prenantes
C10.2 Elaborer des projets de valorisation des productions agricoles dans un contexte d'innovation et d'adaptation aux changements	Identification des opportunités de valorisation Définition et élaboration d'un projet de valorisation des productions Pertinence du projet de valorisation des productions dans un contexte d'innovation et d'adaptation aux changements Promotion du projet de valorisation des productions auprès des parties prenantes
C10.3 Coordonner la mise en œuvre de projets de valorisation des productions agricoles dans un contexte d'innovation et d'adaptation aux changements	Gestion des partenariats et des collaborations Mobilisation d'outils de gestion de projet Intégration des aspects juridiques et de propriété intellectuelle Planification, suivi et évaluation d'un projet dans un contexte d'innovation et d'adaptation aux changements Communication et mise en valeur d'un projet

REFERENTIEL DE FORMATION

Le référentiel de formation est rédigé localement par les équipes pédagogiques.

Il contient des précisions sur :

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

Il doit respecter les textes règlementaires définissant le cadre du diplôme national de 1er cycle en sciences et techniques de l'agronomie, dit « bachelor agro ».

Il se réfère également à la fiche RNCP de la formation et aux référentiels d'activités et de compétences.

Le référentiel de formation est une pièce constitutive du dossier de demande d'accréditation des établissements à conduire et délivrer le bachelor agro « Entreprendre, accompagner et manager en agriculture »

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

1. Recommandations sur la mention « Entreprendre, accompagner et manager en agriculture »

Face aux enjeux de transformation des modèles agricoles, de l'agroécologie, des transitions et à la nécessité d'adapter les entreprises aux mutations économiques, environnementales et sociétales, cette mention du bachelier agro vise à former des professionnels capables d'entreprendre, de piloter et d'accompagner le développement des entreprises agricoles.

Les blocs de compétences spécifiques à cette mention doivent permettre de construire un parcours de formation pour les apprenants visant l'acquisition d'une maîtrise globale du management des entreprises agricoles, à la fois dans ses dimensions opérationnelles et stratégiques, ainsi que des compétences dans le développement et l'accompagnement de projets individuels et/ou collectifs innovants visant à valoriser les productions agricoles.

Dans cette perspective, il est essentiel d'ancrer la formation et l'évaluation des apprenants dans des situations concrètes, des contextes professionnels réels. L'approche pédagogique privilégiera ainsi l'analyse de cas, les mises en situation, les projets appliqués et les collaborations avec des acteurs du secteur. Cette immersion dans des problématiques de terrain favorisera le développement des compétences attendues et préparera les apprenants à relever les défis du secteur agricole avec pragmatisme et efficacité.

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

Bloc 8 : Condition d'atteinte de la compétence à « Assurer la gestion opérationnelle d'une entreprise agricole » :

La compétence est atteinte si l'apprenant est à même, dans le cadre d'une activité professionnelle située, d'assurer la gestion quotidienne d'une entreprise agricole en mobilisant les outils de gestion nécessaires à la prise de décision opérationnelle. Il agit dans le respect des obligations légales et dans une logique de performance et de durabilité de l'activité. L'apprenant doit être en capacité de s'approprier les processus de gestion opérationnelle dans leur globalité, d'en comprendre les interactions, et de les mobiliser pour évaluer et contribuer efficacement à la performance quotidienne de l'entreprise agricole.

L'atteinte de la compétence suppose que l'apprenant soit capable de gérer de manière opérationnelle les dimensions administratives, juridiques, fiscales et sociales du quotidien d'une entreprise agricole (C8.1), en mobilisant des outils adaptés et en tenant compte de l'environnement réglementaire qui s'applique au secteur agricole.

L'apprenant est également en capacité de piloter le fonctionnement opérationnel des activités de l'entreprise (C8.2). Il maîtrise la gestion opérationnelle, de l'approvisionnement à la commercialisation, en intégrant les spécificités de production et les opportunités du marché.

Il est également en capacité d'établir un diagnostic technico-économique et financier pertinent (C8.3), fondé sur une collecte de données fiables, un choix et une mobilisation adaptés d'outils d'analyse, une lecture critique des indicateurs et une identification argumentée des leviers d'amélioration de la performance de l'entreprise. Il restitue ce diagnostic dans un format répondant aux besoins du dirigeant ou des partenaires.

Bloc 9 : Condition d'atteinte de la compétence à « Manager la stratégie d'une entreprise agricole » :

La compétence est atteinte si l'apprenant est à même, dans un contexte de transitions, de produire une évaluation critique de la situation stratégique d'une entreprise agricole, d'élaborer une stratégie entrepreneuriale intégrant les enjeux de multiperformance, de résilience et d'innovation, et d'assurer sa mise en œuvre et son évaluation dans le temps.

L'atteinte de la compétence suppose que l'apprenant mobilise des démarches méthodologiques rigoureuses, contextualisées et appliquées aux spécificités des entreprises agricoles. Il est en mesure d'éclairer la prise de décision stratégique en réalisant et présentant une évaluation systémique de la performance globale et de la résilience de l'entreprise (C9.1), puis de formaliser une trajectoire et un plan

d'actions stratégiques argumentés et adaptés à son environnement s'appuyant sur différents scénarios d'évolution intégrant les enjeux de multiperformance, de résilience et d'innovation (C9.2).

L'apprenant démontre également sa capacité à piloter la mise en œuvre opérationnelle du projet stratégique, en assurant la coordination des ressources, le suivi du plan d'actions à l'aide d'outils adaptés, et la communication auprès des parties prenantes (C9.3). Il s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue, capable de réguler l'action en fonction des résultats obtenus et des évolutions du contexte.

L'atteinte de la compétence ne suppose pas que l'apprenant réalise seul l'ensemble du processus stratégique dans une entreprise réelle et unique, mais qu'il soit en capacité de s'approprier les fondements, les enjeux et les modalités concrètes du management stratégique, de les traduire en actes professionnels, et de les articuler de manière cohérente dans une logique entrepreneuriale, innovante, durable et responsable.

Bloc 10 : Condition d'atteinte de la compétence à « Développer des projets de valorisation des productions agricoles dans un contexte d'innovation et d'adaptation aux changements » :

La compétence est atteinte si l'apprenant est capable de réaliser un diagnostic territorial et sectoriel afin d'identifier les opportunités et menaces liées à la valorisation des productions. Il sait élaborer des projets innovants et adaptés aux évolutions du marché, aux enjeux environnementaux et aux attentes sociétales. Il est également en mesure d'accompagner, de coordonner la mise en œuvre de ces projets en mobilisant les acteurs concernés, en optimisant les ressources et en assurant leur viabilité économique et leur pérennité.

La compétence est atteinte si l'apprenant est à même, dans un environnement en transitions marqué par l'incertitude, de participer à élaborer et coordonner des projets de valorisation des productions agricoles en intégrant des logiques d'innovation et d'adaptation aux changements.

L'atteinte de la compétence suppose que l'apprenant soit capable, dans un premier temps, de réaliser un diagnostic territorial et sectoriel approfondi (C10.1), mobilisant des méthodes de veille, d'analyse de tendances, et d'identification des ressources et des acteurs clés du territoire. Il prend en compte les politiques publiques agricoles et territoriales, et restitue les résultats du diagnostic aux parties prenantes dans une logique d'appropriation collective.

Sur cette base, il est ensuite en capacité d'élaborer des projets de valorisation des productions agricoles (C10.2), en identifiant les opportunités pertinentes dans leur contexte. Il participe à l'élaboration d'un projet cohérent, ancré dans les réalités de terrain, et intégrant les dimensions d'innovation et d'adaptation aux changements. Il sait valoriser et promouvoir son projet auprès des parties prenantes internes et externes.

Enfin, l'apprenant démontre sa capacité à coordonner la mise en œuvre d'un projet de valorisation (C10.3) en pilotant les partenariats, en mobilisant des outils de gestion de projet, en intégrant les dimensions juridiques (dont la propriété intellectuelle) et en assurant le suivi, l'évaluation et la communication du projet.

L'atteinte de la compétence ne suppose pas que l'apprenant porte seul la responsabilité d'un projet complet, mais qu'il soit en capacité de s'approprier et de participer aux démarches de diagnostic, d'élaboration et de coordination de projets, et de les mobiliser dans un cadre d'actions orientées vers la création de valeur pour les productions agricoles prenant en compte les transitions notamment agroécologiques.