



**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 »**

« ELEVAGE ET TRANSITIONS »

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	17
3. Fiche descriptive d'activités (FDA)	21
4. Liste des situations professionnelles significatives et finalités du travail	25
REFERENTIEL DE COMPETENCES	26
1. Liste des compétences attestées par le diplôme	27
2. Blocs de compétences transversales	29
3. Blocs de compétences communes aux différentes mentions du bachelor agro	30
4. Blocs de compétences spécifiques à la mention « Elevage et transitions »	32
REFERENTIEL D'EVALUATION	36
1. Modalités et critères d'évaluation des différents blocs	37
2. Evaluation des blocs transversaux	38
3. Critères d'évaluation des blocs communs au « bachelor agro »	39
4. Critères d'évaluation des blocs spécifiques à la mention « Elevage et transitions »	41
REFERENTIEL DE FORMATION	43
1. Recommandations sur la mention « Elevage et transitions »	44
2. Conditions d'atteinte des compétences pour les blocs spécifiques à la mention	44

REFERENTIEL D'ACTIVITES

Le référentiel d'activités du bachelor agro mention « Elevage et transitions », décrit les emplois de niveau 6 exercés par des hommes et des femmes dans les secteurs de la production et de l'accompagnement dans le domaine des productions animales.

Le référentiel d'activités est composé de quatre parties :

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

1. Éléments de contexte socio-économique du secteur professionnel

Les systèmes d'élevage bovins (laitiers, allaitants et veau de boucherie), ovins (laitiers et allaitants), caprins (laitiers et allaitants), porcins, avicoles (volailles et palmipèdes), équins (chevaux, poneys, ânes et mulets) et cunicoles composent le secteur de l'élevage.

L'élevage français représente une part prépondérante du cheptel européen. Plus de la moitié des exploitations agricoles françaises ont une activité d'élevage, en activité principale ou avec la mise en place d'ateliers de diversification. En 2020, la France comptait 416 436 exploitations agricoles¹, soit 20 % de moins qu'il y a 10 ans, selon les résultats du recensement agricole. Moins nombreuses, les exploitations s'agrandissent et se restructurent tout en travaillant une surface agricole globale équivalente, soit près de la moitié de l'espace hexagonal. L'élevage est le plus impacté par cette recomposition de l'agriculture française : 30 % d'exploitations en moins depuis 2010.

Le renouvellement des actifs agricoles

La transmission des terres et des élevages est un enjeu crucial pour l'avenir des filières d'élevage. Dans un contexte économique et social de plus en plus contrasté et souvent difficile, le renouvellement des générations et l'attractivité des métiers de l'élevage constituent des enjeux préoccupants. De plus, le renouvellement des générations dans le secteur agricole est confronté à une pyramide des âges des chefs d'exploitations très défavorable et déséquilibrée par rapport à la moyenne de la population active française²³. En 2020, un agriculteur sur quatre a plus de 60 ans et la moitié des chefs d'exploitation agricole ont plus de 55 ans. L'effectif des chefs d'exploitation de 35 à 55 ans est également en forte diminution. Les filières de ruminants, notamment bovin lait et bovin viande, sont tout particulièrement confrontées à de très mauvais taux de remplacement des départs, respectivement 40 % et 50 % en 2021 (contre 79 % pour l'ensemble de l'agriculture) et ce même si leur situation démographique est plus favorable que celle des filières sans aucune production animale. La problématique du renouvellement des générations devrait donc perdurer.

La féminisation des actifs agricoles

En 2020, 29 % des actifs agricoles sont des femmes et celles-ci représentent ¼ des chefs d'exploitation, coexploitants ou associés. Elles sont presque deux fois plus présentes au sein des nouvelles installations. Moins souvent installées dans le cadre familial, ces cheffes ont un niveau de formation plus élevé (baccalauréat ou de formation supérieure). Elles sont, le plus souvent, à la tête de micro ou de petites exploitations, plus fréquemment conduites en agriculture biologique et plus souvent impliquées dans la vente en circuits courts. Elles sont plus présentes dans les élevages d'ovins et de caprins. À l'opposé, les orientations en élevage bovin apparaissent moins féminisées et comptent peu de cheffes récemment installées. La féminisation du travail a également des conséquences telles que le recours plus important à la main d'œuvre extérieure, à la mécanisation, aux services de remplacement, corollaires d'un autre rapport au travail qui laisse plus de place à la vie familiale.

Les nouveaux actifs agricoles

Depuis plusieurs décennies déjà, un nombre croissant d'agriculteurs s'installent sans que leurs parents n'aient été agriculteurs. Ils s'installent fréquemment après une ou plusieurs expériences professionnelles dans d'autres secteurs d'activité, privilégient le maraîchage et l'horticulture, la production biologique, et ils s'installent plutôt sur des exploitations de petite dimension. Ils intègrent aussi souvent dans leur projet un ou plusieurs ateliers de transformation et de commercialisation de leurs productions.

Ces nouveaux profils de responsables d'exploitations et de conseillers portent ou accompagnent des projets qui contribuent à dynamiser le secteur agricole, entre autres par l'apport d'un nouveau regard sur l'agriculture et sur le métier d'agriculteur. Leurs trajectoires vers et depuis les métiers de l'agriculture génèrent des besoins de formation et d'accompagnement spécifiques qui constituent un défi pour les structures de formation et de développement agricole.

¹ Les chiffres définitifs et détaillés du Recensement agricole 2020.

² Agreste RA2020 – Traitement Institut de l'Élevage

³ France 2030 : CAPS'Agri – Renforcer les compétences pour mieux accueillir et pérenniser le salariat en production agricole

Formation et qualification des actifs agricoles

Si les actifs agricoles sont de mieux en mieux formés, leur niveau de formation initiale reste inférieur à celui de l'ensemble de la population active⁴. La situation est meilleure pour les chefs d'exploitation et coexploitants. Parmi ceux installés récemment, la proportion de diplômés du supérieur augmente lentement (74 % ont, en 2020, un niveau bac et plus ; près de 80 % pour les installés « hors cadre familial »). Selon le recensement de 2020, environ 15 % des exploitants ont déclaré avoir suivi au moins une formation dans l'année. Les salariés les moins qualifiés sont ceux qui bénéficient le plus rarement de la formation professionnelle.

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

De nouvelles formes d'organisation du travail, de gestion des besoins en main d'œuvre et en compétences

La diminution de la main d'œuvre familiale, l'agrandissement des exploitations, la diversification des activités engendrent de nouvelles formes d'organisation du travail et le développement du salariat. D'une manière générale, on observe une population de salariés plus jeunes (37 ans en moyenne) que les chefs d'exploitation mais des dynamiques, moins marquées, de vieillissement sont en cours (1 salarié sur 4 a plus de 55 ans). Les proportions varient du simple au double selon les régions.

Deux tendances principales caractérisent l'évolution du salariat dans les exploitations d'élevage. D'une part la main-d'œuvre se concentre dans les élevages de grande taille économique. Cette concentration s'accompagne d'une augmentation de la productivité du travail, de la rentabilité, mais se fait au détriment d'un endettement accru. La diminution des actifs agricoles d'une part et la progression de la double activité d'autre part se sont accompagnées d'une transformation de la nature de ses emplois et de ses activités. Les chefs d'exploitation adaptent en conséquence leur organisation avec une simplification des systèmes de production ou un apport extérieur de main-d'œuvre, des holdings agricoles, des regroupements d'exploitants ou encore de la sous-traitance. L'activité agricole est désormais moins le fait d'un agriculteur réalisant l'ensemble des tâches sur son exploitation que d'un système complexe d'activités et de fonctions accomplies aussi bien par l'exploitant que par des tiers, salariés ou prestataires. Le salariat est de plus en plus souvent externalisé auprès d'entreprises de travaux agricoles (ETA), de groupements d'employeurs, de coopératives (CUMA), de prestataires spécialisés ayant recours à des techniciens avec la responsabilité d'un secteur ou d'un portefeuille de clients, et les cadres sont présents dans ce type de structures. Le travail et la gestion de fermes « à façon » sont aujourd'hui des pratiques courantes. De nouvelles formes d'entreprises de travaux agricoles et de services émergent, dédiées à la délégation intégrale ou partielle des activités de la conduite des systèmes de cultures (fourragers) notamment, de l'achat des intrants jusqu'à la récolte, à la facturation et au paiement.

La diversité des systèmes d'élevage : un atout pour accompagner les transitions climatiques, agroécologique et alimentaire

Les systèmes d'élevage évoluent et se diversifient pour répondre aux attentes sociétales des éleveurs, des marchés, des consommateurs, des citoyens, des territoires et des pouvoirs publics.

Cette diversité des systèmes et des pratiques d'élevage s'exprime en termes de stratégies et de trajectoires possibles, de diversité des modèles économiques, des parcours professionnels vers et depuis l'agriculture, de profils sociologiques des éleveurs, de collectifs de travail et d'horizons spatio-temporels dans lesquels s'inscrivent les activités d'élevage. Cette diversité s'accompagne également d'opportunités nouvelles pour réactualiser le contrat social entre les éleveurs et la société en matière d'alimentation et de santé publique, d'aménités et de services écosystémiques de l'élevage, de bien-être animal et de santé globale (ou « one health⁵ »).

Les éleveurs ont su mettre en place des stratégies de développement porteuses d'avenir. Ils cherchent à utiliser les processus naturels et à mobiliser des ressources locales pour assurer la production, tout en

⁴ Orientations professionnelles, formations, qualifications, compétences. PLOAA. Les fiches repères.

⁵ <https://www.inrae.fr/alimentation-sante-globale/one-health-seule-sante>

limitant l’empreinte environnementale des troupeaux. Les pratiques des éleveurs et leurs rapports à leur métier se modifient également avec le recours à des technologies de précision et l’adoption de pratiques plus agroécologiques basées notamment sur un moindre recours aux intrants, aux produits phytopharmaceutiques et la recherche d’une plus grande autonomie alimentaire.

Quelle que soit leur dimension économique, les systèmes d’élevage à forte efficacité économique reposent sur la maîtrise de la productivité du travail par unité de main d’œuvre et la productivité animale.

Dans un contexte économique toujours plus concurrentiel au niveau européen et mondial, la préoccupation majeure des éleveurs concerne l’évolution des revenus et l’acceptabilité sociétale des conditions d’élevages. Les éleveurs doivent désormais composer avec une grande volatilité des prix des produits et des intrants, des aléas climatiques et sanitaires de plus en plus marqués, des citoyens et des consommateurs plus exigeants vis-à-vis des conditions dans lesquelles s’exerce l’acte de production et ses prolongements (transport et abattage). La filière est confrontée au défi de maintenir à la fois un niveau élevé de production, de traçabilité et de qualité sanitaire, tout en diminuant ses impacts environnementaux.

La maîtrise des impacts environnementaux de l’élevage

A l’échelle des élevages, la maîtrise de leur impact sur la santé publique et l’environnement concerne notamment la maîtrise de l’antibiothérapie en élevage (démédicalisation, production « sans antibio »), la réduction du risque d’antibiorésistance et la maîtrise de la qualité sanitaire des produits animaux (résidus d’antibiotiques) qui font désormais partie intégrante de l’environnement des filières et des modes d’élevage. Le maintien des vétérinaires praticiens dans les territoires ruraux constitue également un enjeu compte tenu de l’offre insuffisante de soins et de suivi sanitaire des animaux d’élevage dans les zones rurales à faible densité d’élevage. Le développement de la télé médecine est un outil complémentaire qui permettra de renforcer le maillage vétérinaire et l’efficacité du suivi sanitaire permanent des élevages.

La maîtrise des impacts environnementaux de l’élevage sur l’environnement et le changement climatique concernent également les émissions vers l’atmosphère (méthane, protoxyde d’azote et ammoniac), les aquifères (nitrates et phosphates), les sols (cuivre et zinc), la consommation de ressources non renouvelables (énergies fossiles et phosphore) et une meilleure valorisation des atouts des élevages gestionnaires de surfaces et d’infrastructures agroécologiques favorables à la biodiversité. Contrairement aux émissions des autres secteurs, celles de l’agriculture ont la spécificité d’être majoritairement d’origine non énergétique. Elles sont contrôlées par des processus biologiques dont le caractère diffus et la complexité rendent parfois difficile leur quantification. De plus, la grande diversité des territoires et des contextes socio-économiques fait que les systèmes d’élevage, les filières et les territoires ne sont pas tous concernés au même titre par ces différents défis.

Modernisation des entreprises

Fortement mécanisées et connectées, les filières d’élevage utilisent des agroéquipements, des outils d’aides à la décision (OAD) et des services connectés (agriculture 4.0) de plus en plus sophistiqués et coûteux dont il est nécessaire de connaître le fonctionnement et leur utilité. Les « élevages numériques » se développent rapidement avec l’augmentation du nombre d’animaux. Par exemple, en 2023, environ 18 000 robots étaient en service dans la production animale essentiellement dans les élevages de vaches laitières. L’usage d’outils connectés et d’applications mobiles rend plus facile la surveillance des animaux et confortable le travail des éleveurs en matière d’identification des animaux, de santé animale, de reproduction ou de récolte des produits de l’élevage. Ils permettent de réduire la pénibilité du travail et offrent une réponse à la pénurie de main-d’œuvre. Les entreprises sont également de mieux en mieux équipées en informatique pour les approvisionnements, l’achats de matériels, les déclarations administratives avec des logiciels spécialisés en comptabilité et des logiciels de gestion technique de suivi des élevages notamment.

Dans un contexte de tertiarisation de l’agriculture, la gestion de la qualité est aujourd’hui unanimement considérée comme un enjeu stratégique. L’enregistrement des pratiques et la gestion documentaire constituent des nécessités pour produire, transformer et commercialiser. Il ne s’agit plus seulement de fournir des matières premières peu différenciées, mais de garantir une qualité identifiable et de fournir des

services destinés à un ou plusieurs clients ou parties prenantes (filières, territoires et pouvoirs publics) dans le cadre de cahiers des charges et de contractualisation.

Les producteurs sont incités par les pouvoirs publics et les collectivités territoriales à participer à la construction des Projets Alimentaires Territoriaux (PAT). La loi EGalim prévoit notamment, pour la restauration collective publique, l'obligation d'augmenter la part des produits durables sous signes d'origine et de qualité (SIQO) dont une part significative de produits issus de l'agriculture biologique (AB).

Une structuration du secteur professionnel en filières d'élevage⁶

- Les élevages bovins laitiers et allaitants

Avec 16,8 millions de têtes en 2023, le cheptel bovin français est le premier de l'Union Européenne, devant l'Allemagne et l'Irlande. Ce cheptel est non seulement le plus important mais aussi le plus diversifié. La coexistence de 2 troupeaux spécialisés de très grande taille, un troupeau laitier (principalement de race Prim'Holstein) et un troupeau allaitant (principalement de races Charolaise, Limousine, Blonde d'Aquitaine, Salers, Aubrac), est une spécificité française. Certaines races mixtes, aussi réputées pour leur lait que pour leur viande telles que Montbéliarde, Normande, Tarentaise, Simmental française représentent 10 % du cheptel national.

En 2023, les effectifs de bovins ont baissé pour la huitième année consécutive et perdent 2,3 millions de têtes sur la dernière décennie. Parallèlement à la réduction du nombre de têtes, le nombre d'exploitations détenant des bovins diminue de 2,7 % en 2023. Dans le même temps, la taille moyenne des cheptels augmente, passant de 93 bovins par exploitation en 2013 à 109 en 2023. Cette tendance à la concentration se traduit par une augmentation de la part des exploitations détenant plus de 100 vaches. On observe également une hausse de la productivité par vache, ainsi les résultats du contrôle laitier France 2024 montrent une augmentation de 55 kg de la production laitière brute par vache.

La France est le 1er pays européen producteur de viande bovine devant l'Allemagne et l'Italie. La filière allaitante compte 3,7 millions de vaches. La répartition des vaches allaitantes en France est diffuse, avec une concentration notable dans le « bassin allaitant », constitué des régions herbagères du centre de la France. Un tiers des élevages spécialisés pratiquent l'élevage des animaux en plein air intégral. La monte naturelle domine dans les races allaitantes. Le croisement, en insémination animale ou en monte naturelle, est très répandu dans certaines races (Salers, Aubrac, Gasconne). En 2022, le volume commercialisé des viandes de boucherie sous signe officiel d'identification de la qualité et de l'origine (SIQO) – appellation d'origine protégée/contrôlée (AOP/AOC), indication géographique protégée (IGP), label rouge (LR) – représente 3 % de la production bovine nationale.

La France est le 2^e producteur européen de lait de vache (avec 23,4 millions de tonnes produites en 2023), derrière l'Allemagne. La France compte environ 3,2 millions de vaches laitières et 66 000 exploitations laitières, un chiffre en diminution constante dans un contexte de hausse des coûts de production, de réduction de la production d'herbe liée à la sécheresse et de baisse continue du cheptel bovin. Les exploitations de vaches laitières sont situées en majorité dans le « croissant laitier » : Bretagne, Normandie, Pays de Loire, Massif Central, le Nord et les plaines de l'Est.

A l'image de la production, l'industrie de la transformation laitière a connu elle aussi une forte modernisation et concentration au cours des 20 dernières années. Quatre grands groupes industriels collectent 62 % du lait de vache produit, illustrant la concentration de cette filière, où la valorisation sur l'exploitation (vente directe) est l'exception. 90 % du lait produit est transformé, principalement en yaourts, desserts lactés et fromage. Face aux aléas de la conjoncture, les producteurs développent de nouvelles stratégies d'entreprises pour créer de la valeur ajoutée et répondre aux attentes sociétales avec l'aide de démarches publiques et d'initiatives privées françaises et européennes de différenciation de la qualité du lait. Environ 17 % des volumes de fromages produits bénéficient d'une appellation d'origine protégée (AOP).

L'herbe tient une place prépondérante dans l'alimentation des bovins (65 % en moyenne) et joue un rôle essentiel en matière de régulation écologique, d'atténuation du changement climatique, d'entretien des paysages, de maintien de la biodiversité, de prévention des risques et d'aménagement du territoire.

⁶ GraphAgri, 2024, Agreste

- La filière porcine

Fin 2023, le cheptel porcin français s'élève à 11,7 millions de têtes, dont 0,8 million de truies. La France est le 3^e producteur européen de viande porcine derrière l'Espagne et l'Allemagne. Si la tendance à la diminution des effectifs persiste en France, elle est moins marquée dans d'autres pays européens. Ainsi, les cheptels sont en hausse en Italie et en Pologne. La filière doit faire face au développement de la concurrence des autres pays européens (Allemagne, Espagne, Pays Bas, Danemark) sur le marché intérieur, aux difficultés à l'export et à la diminution de la consommation.

Les trois régions de la façade atlantique constituent la principale zone d'élevage porcin en France, regroupant près des trois quarts des effectifs du cheptel national. La Bretagne domine largement avec 56,1 % des porcins, devant les Pays de la Loire (11,3 %) et la Nouvelle-Aquitaine (6,8 %). On trouve des bassins de production dans d'autres régions mais la densité de l'élevage porcin y est très faible.

La quasi-totalité de la production est réalisée par un peu plus de la moitié des élevages qui détiennent plus de 100 porcs charcutiers ou 20 truies. En dix ans, la part des effectifs présents dans les cheptels de 2 000 porcins ou plus a augmenté, passant de 53,4 % en 2013 à 67,5 % en 2023. En 2022, le volume commercialisé des viandes de boucherie sous signe officiel d'identification de la qualité et de l'origine (SIQO) – appellation d'origine protégée/contrôlée (AOP/AOC), indication géographique protégée (IGP), label rouge (LR) – représente 3 % pour la filière porcine.

- La filière ovine

En 2023, le cheptel ovin français s'élève à près de 6,6 millions de têtes, ce qui le place au quatrième rang de l'Union européenne, loin derrière l'Espagne (13,6 millions de têtes). Le cheptel français a diminué de 8,6 % par rapport à 2013. En parallèle, le nombre d'exploitations ovines continue de baisser, atteignant près de 30 000 unités en 2023, soit une diminution de 35 % par rapport à 2013. Si le nombre d'exploitations qui possédaient moins de 150 têtes a fortement diminué, les troupeaux de plus de 300 brebis représentent plus de 70 % des effectifs.

Le cheptel allaitant (2,9 millions de brebis allaitantes) est présent dans tout le sud de la France, tandis que le cheptel laitier (1,2 million de brebis laitières avec 296 millions de litres de lait produits en 2022) se concentre dans trois bassins (Roquefort, Ossau- Iraty, Broccio). Le lait est essentiellement valorisé en fromage. En 2022, 10 % de la viande ovine sont commercialisés sous signe de qualité, principalement de la viande d'agneau IGP ou label rouge. La production de fromage de brebis sous SIQO représente 41 % de la filière en 2022.

L'élevage ovin valorise les espaces ruraux les moins favorisés, notamment les zones herbagères et pastorales. Dans les zones de grandes cultures, la production ovine organisée en ateliers complémentaires permet un apport en matière organique d'origine animale, une meilleure valorisation de la production céréalière mais aussi de la main d'œuvre disponible dans les périodes creuses. Cela concerne environ 10 % de la production. L'élevage ovin constitue une opportunité de diversification du revenu et d'alternative pour des modes de production agroécologiques.

- La filière caprine

En 2023, le cheptel caprin français s'établit à près de 1,3 million de têtes, soit une baisse de 2,5 % en un an. Il est détenu par 10 800 exploitations. Le cheptel caprin français, essentiellement constitué de deux races (l'Alpine et la Saanen) est le 4^e de l'Union Européenne, derrière l'Espagne, la Roumanie et la Grèce. La France arrive en tête pour la production laitière avec 524 millions de litres de lait de chèvre en 2023, soit une hausse de 1,7 % par rapport à 2021. Ce niveau de collecte confirme la tendance positive observée depuis 2018. Les trois quarts de cette production sont destinés à l'industrie laitière. La Nouvelle-Aquitaine est la première région caprine de France, avec 37 % du nombre de producteurs et 35 % de la production totale. Les établissements de la région fabriquent 70 % de l'ensemble des fromages industriels de chèvre. Le cheptel caprin est également présent en Pays de la Loire, Occitanie, Centre-Val de Loire et Auvergne-Rhône-Alpes. La production de lait standard, dominante, est actuellement très insuffisante pour alimenter l'industrie (moins de 20 % des besoins).

Les exploitations se répartissent à part égale en deux grandes catégories : les systèmes laitiers spécialisés qui livrent du lait non transformé et les systèmes fromagers spécialisés. Le lait est presque intégralement transformé en fromages frais ou affinés, à la ferme (20 % de la production fromagère) ou par des

entreprises. Un tiers des exploitations valorise tout ou une partie de leur production sous signe de qualité (ce qui représente 8 % de la production nationale) : 16 appellations d'origines protégées (AOP), indication géographique protégée (IGP), Agriculture Biologique (AB) et Label Rouge.

Plus marginale, la production de fibre Mohair est assurée par de petites unités d'élevage de chèvres angoras. Quant à la race et à la Brousse du Rove (AOP) produite dans les départements des Bouches du Rhône, du Vaucluse et du Var, elle participe pleinement à l'entretien des paysages.

- La filière volailles et palmipèdes à foie gras

La filière volaille de chair française se distingue en termes de variété et de qualité par le nombre d'espèces (poulet, dinde, pintade, canard à rôtir, caille, pigeon), tant au niveau de la production standard que sous signe de qualité et de l'origine (SIQO). A l'intérieur de chacun de ces segments, fournisseurs et distributeurs ont multiplié les références. La production avicole française est assurée par 13 500 élevages de production (source : institut technique des filières avicole, cunicole et piscicole, ITAVI).

La fourniture d'aliments par les organisations de producteurs (OP) constitue le cas général. La contractualisation de la production à l'abattage assure une mise en production en fonction des marchés. Comparativement à d'autres filières animales, cette contractualisation génère des conséquences très fortes sur le fonctionnement de la filière volailles de chair.

En 2023, la production globale de volailles de chair se redresse de 2,1 % en poids par rapport à 2022, marquée par deux épisodes influenza aviaire hautement pathogènes (IAHP) ayant touché toutes les espèces et la quasi-totalité des régions françaises. En parallèle, la consommation de viandes de volailles repart à la hausse (+ 3,5 %), soutenue principalement par la viande de poulet (+ 3,7 %), et dans une moindre mesure par la viande de canard. En 2023, la consommation moyenne de viande de volailles par habitant en France atteint 29,0 kg équivalent-carcasse (kgec) par an (dont 23,3 kgec de poulet) contre moins de 24 kgec en 2010. La production de volailles sous SIQO (majoritairement Label Rouge et IGP) représente 8 % de la filière en 2022.

Premier pays producteur d'œufs en Europe, les éleveurs français assurent 14 % de la production d'œufs européenne, suivis par l'Allemagne et l'Espagne. Les régions Bretagne et Pays de la Loire regroupent 55 % de la production d'œufs de consommation. A l'instar des poulets de chair, la filière de la ponte est très concentrée avec trois quarts du cheptel détenus par des unités de plus de 20 000 têtes. Ces dernières représentent un quart des 2 550 exploitations de poules pondeuses recensées en France en 2020. La Bretagne abrite 36 % de l'effectif national de poules de ponte. On observe une réduction progressive de l'élevage de poules pondeuses en cage depuis 2017. Ainsi, la part des œufs issus d'élevage en mode alternatif (sol, plein air et bio) atteint 65 % en 2023.

La France est le 1^{er} producteur mondial de foie gras, les autres pays producteurs étant la Bulgarie et la Hongrie. 99 % du foie gras français est issu du canard, la production de foie gras d'oie étant en fort recul depuis 2016. L'essentiel de la production de foie gras français se fait dans le Sud-Ouest (Nouvelle-Aquitaine et Occitanie) et 18 % dans le Grand Ouest (Pays de la Loire, Bretagne).

- Les élevages équin

En 2023, le nombre d'équidés présents en France dans les exploitations agricoles avoisine 323 500 têtes soit une baisse de 29 % par rapport à celui observé en 2000. Avec 266 400 têtes, les chevaux de selle, sport, loisirs et de course représentent 82 % des effectifs. Avec 35 800 le nombre de chevaux lourds est proche du niveau de 2022 mais en forte baisse (-52 %) par rapport à 2000. Enfin 21 300 ânes, mulets ou bardots complètent l'effectif total.

En 2023, la filière a produit 4 300 tonnes-équivalent-carcasse de viande et exporte près de 10 000 chevaux lourds en vif, principalement vers l'Italie et l'Espagne.

La production d'équidés sur le sol français repose sur l'activité de près de 35 000 structures d'élevages. Les élevages équin sont principalement localisés dans l'Ouest de la France : une structure sur trois se situe en Normandie, Pays de la Loire ou Bretagne, qui concentrent en particulier les élevages de chevaux de course. Les élevages sont de petite taille : une structure sur dix détient plus de cinq juments saillies par an, et seules 3% des structures en détiennent plus de dix. Les grandes structures se retrouvent plutôt en productions de chevaux de courses et de trait.

Les éleveurs d'équidés sont rarement spécialisés dans cette seule activité : seuls 15 % d'entre eux exercent uniquement cette activité. La pluriactivité concerne ainsi 85 % des élevages dont la moitié exerce une autre activité équine (entraîneur, driver, enseignement, cavalier, etc.) ou bien une autre activité agricole (notamment en orientation trait).

- **La filière cunicole**

La filière cunicole est très organisée avec 90 % des éleveurs qui appartiennent à un groupement de production. La France compte 800 éleveurs professionnels dont seulement 1/4 sont spécialisés dans la production de lapin, avec une majorité de naisseur-engraisseur. La taille moyenne des ateliers augmente régulièrement (600 lapines reproductrices par élevage en moyenne). Les régions Pays de la Loire, Bretagne et Nouvelle-Aquitaine concentrent les deux tiers du cheptel français. La production française est en repli depuis 20 ans, avec une diminution de 68 % entre 2000 et 2020.

La consommation française de viande de lapin par habitant recule. Depuis 2015, les Français ont quasiment réduit de moitié leur consommation de lapin, pour atteindre, en moyenne, 328 g/an par personne et ce malgré le développement des préparations.

Une des principales préoccupations de la filière est la disparition du potentiel de production liée aux cessations d'élevage. Dans un contexte de transition agroécologique, l'accompagnement sociotechnique des décideurs pour identifier les freins et leviers culturels, agronomiques et sociotechniques au changement constitue un véritable enjeu qui réunit tous les acteurs de la filière.

1.1. L'environnement politique, social et réglementaire du secteur professionnel

La politique agricole française est en constante évolution, répondant aux défis contemporains tels que la durabilité, la souveraineté alimentaire et la transition climatique. Dans ce contexte, les filières, les entreprises et les professionnels doivent s'adapter.

La Politique Agricole Commune (PAC) 2023-2027 constitue le principal levier de soutien à l'agriculture française dont l'élevage français. Cette nouvelle PAC met l'accent sur la durabilité environnementale, la résilience des exploitations agricole et la valorisation des productions locales notamment par des aides directes et des dispositifs de soutien à l'élevage. En ce qui concerne l'élevage, la nouvelle PAC encourage des pratiques plus respectueuses du bien-être animal, la réduction des émissions de gaz à effet de serre, la préservation de la biodiversité et la gestion durable des ressources naturelles. Des aides financières sont dédiées aux investissements favorisant la modernisation des exploitations et l'adoption de techniques agroécologiques.

Dans le prolongement des états généraux de l'alimentation, les lois EGalim 1 (2018) et 2 (2021) visent à améliorer la rémunération des agriculteurs, dont les éleveurs, en rééquilibrant les relations commerciales entre producteurs, industriels et distributeurs. Ces lois posent des fondements pour une agriculture plus équitable, par des mesures telles que la lutte contre les gaspillages alimentaires et la promotion de produits issus de l'agriculture biologique. Elles favorisent une alimentation saine et durable, en encourageant la réduction de l'usage des antibiotiques dans l'élevage, la promotion des circuits courts et la transparence sur l'origine des produits. Ces lois incitent également à une meilleure prise en compte du bien-être animal dans les pratiques d'élevage.

La loi d'orientation pour la souveraineté alimentaire et le renouvellement des générations en agriculture a été publiée au Journal officiel le 25 mars 2025. Elle répond à la nécessité de préserver la souveraineté alimentaire du pays, en garantissant un approvisionnement local et de qualité pour les consommateurs français. En soutenant l'élevage, elle vise à consolider la production nationale de viande, de lait, et d'autres produits d'origine animale. Cela implique des mesures incitatives pour les éleveurs, notamment en matière de financement et de formation, afin d'augmenter leur compétitivité et de réduire la dépendance aux importations. La loi favorise également les circuits courts, promouvant ainsi une consommation régionale qui renforce les économies locales et la traçabilité des produits. Le renouvellement des générations est un enjeu fondamental pour garantir l'avenir de l'agriculture. La loi introduit des dispositifs pour faciliter l'installation des jeunes agriculteurs, notamment dans le secteur de l'élevage. L'accès à la terre, la formation aux pratiques durables et l'accompagnement technique sont des aspects centraux de cette démarche. En encourageant les jeunes à s'engager dans l'élevage, la loi vise à transmettre des savoir-faire

tout en intégrant des innovations qui répondent aux défis contemporains, notamment ceux liés aux transitions climatiques.

1.2. Type d'entreprises et/ou d'établissements concernés

Le secteur professionnel et les filières de l'élevage comptent un grand nombre d'acteurs professionnels, institutionnels et associatifs dotés de prérogatives et de compétences à différentes échelles.

Les éleveurs recouvrent une diversité de petites, moyennes et grandes entreprises familiales et de sociétés. Ce sont soit des entreprises de polyculture-élevage ou de poly-élevage ou des entreprises spécialisées. En France, 79 % des exploitations sont dirigées par un seul exploitant (en individuel ou sous forme sociétaire), 16 % sont dirigées par deux exploitants et 5 % par plus de deux exploitants.

Les groupements d'employeurs en élevage permettent de partager des compétences et des ressources humaines entre entreprises adhérentes pour assurer la continuité du travail dans les fermes. Un groupement d'employeur est une association « loi 1901 » ou une société coopérative qui réunit des petites et moyennes entreprises dont le but est de recruter un ou plusieurs salariés pour les mettre à disposition de ses membres, selon les besoins de chacun d'eux. Le groupement d'employeurs est l'employeur légal du salarié. Les contrats à durée déterminée (CDD) représentent la moitié du volume de travail dans les groupements.

Les **organisations de producteurs (OP) et les groupements d'éleveurs** sont constitués à l'initiative d'un ensemble d'agriculteurs qui se regroupent dans l'objectif de mutualiser leurs moyens afin de rééquilibrer les relations commerciales qu'ils entretiennent avec les acteurs économiques de l'aval de leur filière.

Les **collectifs agroécologiques** (GIEE, Groupes 30 000, groupes émergents GIEE/30 000, DEPHY Fermes et Groupes Opérationnels du partenariat européen pour l'innovation) mettent en relation des agriculteurs pour faciliter les échanges sur leurs pratiques agricoles, ainsi que le partage de leurs expériences et connaissances en agroécologie. La France compte un peu plus de 2 000 collectifs regroupant plus de 32 000 agriculteurs. Plus de la moitié des projets concernent l'élevage et s'intéressent principalement à la résilience des systèmes d'élevage face au changement climatique, à l'autonomie alimentaire des élevages et à l'agropastoralisme.

Les coopératives et entreprises de négoce en agroéquipements, agrofournitures et le commerce du bétail et de viandes sont spécialisées dans la vente ou l'achat en amont ou en aval des élevages. Le négoce agricole représente 400 entreprises (des TPE/PME familiales) et environ 10 000 emplois.

Le contrôle de performance est assuré en France par des entreprises autonomes (sous statut associatif, syndical ou coopératif) ou par les chambres d'agriculture. Presque une centaine d'organisations sont directement gérées par des éleveurs, structurées en fédérations nationales et régionales.

Les opérateurs agréés dans le domaine zootechnique : les organismes de sélection (OS) qui tiennent les livres généalogiques des reproducteurs de race pure, les établissements de sélection en charge des registres généalogiques des reproducteurs et les centres de collecte, de stockage de sperme ou de production d'embryons autorisés à délivrer des certificats zootechniques. Les quatre missions réglementaires dévolues aux organismes de sélection (OS) par le règlement zootechnique européen sont la conduite du programme de sélection, le contrôle de performance, l'indexation avec publication des valeurs génétiques et la tenue du livre généalogique.

Les organismes de contrôle des signes d'identification de la qualité et de l'origine (SIQO) agréés par l'INAO et **les organismes de certification environnementale** agréés par le ministère chargé de l'Agriculture. Leur rôle est d'assurer le contrôle et la certification des exploitations agricoles, des entreprises artisanales ou industrielles engagées dans des démarches de qualité collectives ou individuelles.

De nombreuses opportunités d'emploi sont également présentes dans les métiers de la recherche appliquée et du développement, de l'expérimentation et de l'accompagnement sociotechnique, de la formation et de l'information auprès des centres de recherche et des instituts techniques publics et privés, des organisations professionnelles agricoles (syndicat, fédérations, groupement de producteurs...), des fermes (stations) expérimentales et des exploitations agricoles à vocation pédagogique de l'enseignement agricole technique et supérieur.

Les acteurs institutionnels

Le secteur professionnel de l'élevage compte un grand nombre d'acteurs institutionnels dotés de prérogatives et de compétences à différentes échelles.

L'État initie les politiques publiques et les lois dans les domaines de l'alimentation, de l'agriculture et de l'environnement. Les services déconcentrés placés sous la tutelle de l'État (DRAAF, DDTM et DD(CS)PP notamment) accompagnent les porteurs de projet, animent les politiques publiques et contrôlent l'application des lois.

FranceAgriMer, l'établissement national des produits de l'agriculture et de la mer, est un organisme payeur, qui gère les aides européennes et nationales. En régions, FranceAgriMer dispose de services territoriaux affectés dans les DRAAF assure les missions de contrôle, de traitement des informations et des demandes d'aides des producteurs et opérateurs des différentes filières.

Les collectivités territoriales (conseils régionaux et départementaux notamment) et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) portent des politiques agricoles et des projets alimentaires territoriaux. La territorialisation des politiques publiques en matière d'agriculture, de développement rural, de forêt et de pêche permet aux collectivités de mettre en avant leurs propres choix de développement, de répondre aux spécificités des territoires et aux besoins des acteurs économiques et civils locaux, que ce soit les entreprises, les citoyens et les consommateurs.

Les Établissements de l'Élevage : Les pouvoirs publics confient aux chambres d'agriculture via les établissements de l'élevage (EdE) agréés la mise en œuvre de l'identification historique et géographique et la traçabilité des bovins, ovins, caprins, porcins de la naissance de l'animal jusqu'à la commercialisation de la viande, ainsi que l'enregistrement des ateliers de poules pondeuses.

Les instituts techniques agricoles (ITA)

- L'Institut de l'Élevage (IDELE) est un institut professionnel d'expertise et de recherche appliquée sur les herbivores : bovins, ovins, caprins, équins.
- L'institut technique des filières avicole, cunicole et piscicole (ITAVI) est un organisme de recherche appliquée indépendant qui couvre l'ensemble des problématiques et des enjeux rencontrés par les professionnels de l'élevage avicole, cunicole et piscicole.
- L'Institut français du cheval et de l'équitation (IFCE) est l'opérateur public au service de la filière équine.
- L'Institut de l'agriculture et de l'alimentation biologiques (ITAB) est un organisme de recherche appliquée qui vise à produire et partager des connaissances pour améliorer la production et la transformation biologiques.
- L'Institut du Porc (IFIP) est l'organisme de recherche-développement-innovation au service de l'ensemble des métiers de la filière porcine française allant de la fabrication industrielle et artisanale de produits du porc à la génétique, en passant par l'alimentation animale, l'abattage-découpe et la production en élevage porcin.

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 qui sont toutes supports, à des degrés divers, d'actions de recherche, d'expérimentation, 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.

Les organisations interprofessionnelles par secteur

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 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.

Les fédérations

- La Fédération nationale des Groupements de Défense Sanitaire (GDS France) est l'organisation agricole française en charge des questions de santé et d'hygiène animale ainsi que de qualité sanitaire du cheptel français. Elle rassemble l'ensemble des groupements départementaux et régionaux français (GDS et FRGDS) et regroupe les éleveurs bovins, porcins, ovins, caprins et dans certains départements les éleveurs de volailles et de chevaux.
- Races de France, la fédération française des organismes de sélection, fédère les Organismes de Sélection (OS) des différentes races bovines, ovines, caprines, porcines, équines et asines notamment.
- Eliance est la fédération nationale des entreprises de conseil et service en élevage de ruminants.
- La Confédération Nationale de l'Élevage (CNE) est l'association qui fédère les organisations professionnelles syndicales, techniques et coopératives de l'élevage de ruminants lait et viande.

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

Les organismes de conseil agricole et les structures de développement, les centres de gestion, les associations de développement agricole et rural, les syndicats, les sociétés de services, etc. sont des organisations qui interviennent en appui des exploitations agricoles et plus largement dans le milieu rural. Des conseillers y exercent leurs activités de services dans le domaine technique, comptable, fiscal, foncier, juridique, de la formation et de l'animation.

- Chambres d'Agriculture France : les chambres d'agriculture sont présentes sur l'ensemble du territoire français au niveau départemental, régional et national et en Outre-mer. 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 qui travaillent de manière collective à la transition agroécologique. Les CIVAM constituent un réseau de près de 130 associations qui emploient des animateurs-accompagnateurs.
- 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 agriculture biologique.

1.3. Facteurs d'évolution et de variabilité en cours

- L'adaptation et l'atténuation du changement climatique

L'adaptation et l'atténuation du changement climatique sont au cœur des grands enjeux du XXI^{ème} siècle. L'agriculture est à la fois fortement impactée par le changement climatique et représente 16 % des émissions gaz à effet de serre (GES) en France. 75 % des émissions de GES de l'agriculture proviennent de l'élevage dont les deux tiers sont issus des élevages bovins. C'est l'alimentation des animaux qui émet le plus de GES, suivie par la « fermentation entérique » des ruminants (bovins, ovins, caprins). Ils se répartissent principalement entre le gaz carbonique (CO₂), le protoxyde d'azote (N₂O) et le méthane (CH₄).

Le secteur de l'élevage est confronté à un double impératif : il doit à la fois s'adapter au changement climatique et contribuer à son atténuation. Il s'agit de concevoir des systèmes d'élevage « décarbonés », à la fois plus économes en intrants et sobres en énergies fossiles.

L'irréversibilité et l'accélération du changement climatique constituent des facteurs de risques et d'incertitude pour la sécurité des systèmes alimentaires et la résilience des systèmes d'élevage. Le dérèglement climatique se traduit par une augmentation de la fréquence et de l'intensité des aléas climatiques extrêmes (gels tardifs, épisodes pluvieux intenses, périodes de fortes chaleurs, sécheresses agronomiques) et induit des difficultés croissantes pour que les systèmes fourragers assurent l'alimentation des troupeaux sur toute l'année (CGAAER, 2021). À court terme, la conduite des élevages nécessite déjà des ajustements plus fréquents en cours de saison pour faire face aux aléas. À plus long terme, la modification des facteurs pédoclimatiques va modifier l'épidémiologie des grands bassins d'élevage français et européens.

Les éleveurs doivent d'ores et déjà anticiper et mettre en place des stratégies de gestion évolutives pour renforcer la résilience de leur système. Les solutions et les leviers, bien identifiés et éprouvés, reposent sur la robustesse conférée par l'autonomie herbagère, fourragère, protéique et alimentaire, et toutes les innovations qui la favorisent. L'adaptation des systèmes d'élevage, propre à chaque exploitation, implique en outre une adaptation du type et de la taille du cheptel aux potentialités de production de l'alimentation du bétail sur l'exploitation et le territoire, des bâtiments d'élevage et des débouchés commerciaux.

Dès 2012, les filières d'élevage de ruminants ont développé CAP'2ER, un outil d'évaluation et d'appui technique. À l'initiative de l'Institut de l'élevage (IDELE), le programme « Life Carbon Dairy » (2015) a permis d'engager des démarches de progrès avec les éleveurs. Porté par France Carbon Agri association, le secteur français de l'élevage dispose désormais du « Label bas carbone » (LBC), 1^{er} outil de certification qui permet de labelliser des projets de réduction de l'empreinte carbone des élevages.

Il s'agit d'abord de maintenir les exploitations d'élevage pour limiter le déstockage du carbone lié à la mise en culture des prairies. Le stockage du carbone dans les sols agricoles, l'augmentation du taux de matière organique, le développement des modes de production et des pratiques agricoles qui y contribuent, et la production d'énergies renouvelables constituent à la fois un enjeu et un levier majeur pour la transition agroécologique des filières d'élevage.

- Numérique agricole : élevages de précision, outils connectés et outils d'aide à la décision (OAD)

Elevage et alimentation de précision, capteurs, détecteurs, applications mobiles et services connectés, télémédecine vétérinaire, l'élevage est entré dans l'ère du numérique. Les usages se développent rapidement avec l'augmentation du nombre d'animaux. Le numérique est à la fois une transformation technique, un enjeu stratégique et un bouleversement humain, qui engendre de nouvelles formes d'organisation du travail, de nouveaux risques dont des risques psychosociaux à appréhender et de nouvelles opportunités à explorer.

Investir dans le numérique peut permettre d'optimiser les performances techniques et économiques du système de production, améliorer les conditions de travail de l'éleveur, diminuer son isolement, améliorer la santé et le bien-être des animaux, réduire l'impact environnemental des élevages.

Le plus souvent accessibles sur Internet, les sociétés proposent de plus en plus d'interfaces mobiles, sur smartphones et tablettes, utilisables en temps réel directement au champ et en bâtiment. Les outils de diagnostics, d'évaluation des risques et de gestion technique, sont des outils d'aide à la décision (OAD) qui demande l'acquisition de nouvelles compétences en informatique et en statistique notamment. La multiplication des sources de données, des observations et leur traitement rend possible le développement de nouveaux services pour l'ensemble des acteurs.

Les technologies numériques et l'intelligence artificielle (IA), la massification des données et leur utilisation transforment l'environnement dans lequel les entreprises évoluent. Pour les entreprises, cela induit de nouvelles responsabilités réglementaires, éthiques, managériales, sociétales et environnementales dans la maîtrise de ces données (d'exploitation, commerciales, comptables et financières, etc.) et leur protection. Pour les décideurs, l'enjeu est à la fois de maîtriser l'utilisation des outils numériques eux-mêmes et des données issues de leur mise en œuvre en préservant leur autonomie technique et décisionnelle.

Dans tous les cas, l'élevage de précision a des conséquences sur l'ensemble du système sociotechnique, le développement des entreprises et la relation des professionnels au vivant.

- **L'évolution des métiers du conseil dans le contexte des transitions**

Alors que l'agriculture connaît un choc démographique avec la disparition de 100 000 exploitations entre 2010 et 2020, les besoins d'accompagnement pour la transformation de l'agriculture n'ont cessé de croître. Face à la complexité croissante des situations et des besoins, à la diversité des modèles d'élevage et de polyculture-élevage et aux exigences en matière d'environnement, dans un contexte où le numérique modifie la relation entre le conseiller et l'éleveur, les besoins d'accompagnement des agriculteurs - entrepreneurs dans toute leur diversité, dans leurs projets singuliers ont fortement augmentés (Jeanneaux, 2018 ; Compagnone et al., 2015 ; Coquil et al., 2018).

L'étude des productions animales, d'abord essentiellement centrée sur l'animal et l'objectif d'accroissement de sa productivité, s'est progressivement élargie à d'autres approches plus intégratives associant les enjeux environnementaux et élargissant ses échelles spatiales au territoire. En évoluant vers l'agroécologie, les apports de l'écologie (mais aussi de l'écophysiologie, de la génétique et de la biologie des sols) ont été intégrés pour repenser la place des processus écologiques dans l'étude du fonctionnement des agroécosystèmes et de leur pilotage.

Par ailleurs, la transition agroécologique, mais aussi la diversité des systèmes d'élevage et de profils d'éleveurs, notamment avec l'arrivée de nouveaux actifs agricoles, appelle une évolution de posture des conseillers et animateurs filières, un changement dans leurs activités et donc une adaptation de leurs compétences. Ainsi, ils ont de plus en plus un rôle d'accompagnement dans la conception ou la reconception de nouveaux systèmes d'élevage ou de polyculture-élevage, de facilitateurs dans les interactions entre acteurs des territoires et d'appui à l'élaboration des politiques publiques, même si le rôle de l'expert technique reste essentiel et doit permettre d'ouvrir le champ des possibles, d'alimenter le débat sur ces options et leurs implications multidimensionnelles.

- **La biodiversité : mieux la connaître pour mieux agir**

Des écosystèmes sains sont essentiels pour la survie de l'humanité, en dehors même de leur valeur intrinsèque⁷. Indispensables au développement soutenable de la société, ils fournissent de la nourriture, de l'eau salubre, remplissent de nombreuses fonctions telles que, par exemple, la régulation des régimes de crues ou la séquestration de carbone⁸ et assurent la sécurité alimentaire ainsi qu'une protection contre les catastrophes naturelles (inondations, sécheresses, glissements de terrain, etc.).

Or, la perte de biodiversité et la dégradation des écosystèmes se poursuivent à un rythme soutenu. Nous dépendons d'un nombre de plus en plus réduit de variétés cultivées et de races et, en conséquence de réserves génétiques de moins en moins diversifiées, pour assurer notre sécurité alimentaire et répondre aux attentes actuelles et futures des professionnels, des marchés, des consommateurs et des citoyens. La biodiversité (intra et inter spécifique) est d'abord un atout et un levier qui permet à chaque agriculteur de choisir les plantes et les animaux, les variétés et la génétique, les plus adaptés à son système de production, son environnement et à ses objectifs.

Plus productifs, plus dociles ou plus robustes, de quels animaux les systèmes d'élevage auront-ils besoin demain et comment les conduire⁹ ? La sélection génétique et plus récemment la génomique, les techniques de reproduction assistée et l'optimisation des pratiques de reproduction ont profondément transformé les systèmes et les pratiques d'élevage. Le contrôle des performances des animaux a joué un rôle essentiel dans l'obtention de ces progrès. Les objectifs de sélection ont été le plus souvent pensés dans des conditions d'élevage maîtrisées et optimisées dans le cadre de systèmes de production considérés comme standards. Les objectifs de sélection pour accroître la productivité des animaux et les qualités des produits ont été atteints au détriment de certaines aptitudes fonctionnelles des animaux (fertilité, résistance aux maladies, longévité, comportement...), synonyme d'une perte de robustesse des animaux et d'une diminution de la résilience des systèmes d'élevage.

En complément des programmes d'amélioration génétique et de la génomique, le progrès phénotypique ouvre de nouveaux horizons. Les recherches actuelles s'orientent vers des approches plus holistiques avec une vision renouvelée de la notion de performance, s'inspirant des principes de l'agroécologie par un recours accru aux régulations biologiques et écologiques, pour concevoir des systèmes de culture et

⁷ Restauration de la nature : face à l'urgence, donnons l'envie d'agir, janvier 2025, CESE

⁸ La restauration des tourbières asséchées permettrait d'éviter jusqu'à 25 % des gaz à effet de serre en Europe.

⁹ De grands défis et des solutions pour l'élevage. 2019, INRAE, Vol. 32 N°2

d'élevage(s) productifs moins dépendants des intrants et artificialisés. Pour les filières et les territoires, il s'agit d'encourager l'utilisation de plantes et d'animaux dont les performances sont bien adaptées à une production locale et durable. Pour les sélectionneurs, il s'agit de créer et de diffuser des variétés et des génotypes suffisamment variés pour répondre à la diversification attendue des performances des systèmes agricoles. Pour les éleveurs, il s'agit d'apprendre à mieux connaître et protéger la biodiversité dans les systèmes agricoles pour concevoir des systèmes plus robustes.

2. Emplois visés par le diplôme

Les filières d'élevage françaises représentent un important vivier d'emplois. Elles offrent au titulaire du bachelier agro mention « élevage et transitions » de nombreux débouchés en termes d'emplois salariés :

- au sein d'entreprises privées et de structures de tailles et d'activités très diverses,
- dans les structures qui accompagnent les exploitations agricoles en amont et en aval de la production,
- et dans les exploitations elles-mêmes.

Les titulaires du bachelier agro mention « élevage et transitions » ont toute leur place dans les différents types d'emplois du conseil, de l'accompagnement technique d'éleveurs et de cadre intermédiaire que génère l'ensemble des secteurs des activités d'élevage. Les emplois qui concernent le développement de projets plus globaux sont souvent réservés aux diplômés après une expérience professionnelle significative.

- Deux offres d'emplois sur trois sont accessibles avec moins de trois ans d'expérience¹⁰ ;
- Plus de 68 % des offres en productions animales sont proposées en CDI ;
- Les formations bac+3 et bac+4 sont recherchées et représentent 43 % des offres d'emplois.

Quant aux responsables d'élevage, les employeurs attendent de plus en plus des candidats expérimentés.

Même si l'on observe des disparités en fonction des productions animales, la filière est néanmoins confrontée à un déficit d'attractivité dans un contexte où de nombreux postes sont à pourvoir. Un tiers des employeurs de CDI déclare rencontrer des difficultés à recruter et 10 % des postes ouverts au recrutement ne seraient pas pourvus. En revanche, les emplois qui traitent de questions proches de l'environnement telles que l'adaptation au changement climatique, la production locale, l'autonomie fourragère, connaissent, en général, un vif succès¹¹.

De l'amont à l'aval de la filière, les emplois dans les secteurs de l'élevage se répartissent globalement en quatre grandes catégories :

- Responsable d'élevage :

Le responsable d'élevage a pour fonction principale le pilotage et la conduite du système d'élevage ou de polyculture élevage en fonction de stratégies globales de gestion et d'objectifs qu'il a définis. À ce titre, il est chargé du suivi zootechnique, de la bonne application de la réglementation, de l'évaluation multicritère des résultats et de l'efficacité du système d'élevage. Pour travailler quotidiennement avec les animaux, il est nécessaire de faire preuve d'intérêts pour le monde animal en général, d'avoir un bon sens de l'observation, de connaître leurs besoins, d'être disponible et de savoir s'adapter à chaque animal. Le responsable d'élevage doit également être à l'avant-garde des pratiques d'élevage soutenable, intégrant des méthodes respectueuses de l'environnement et réduisant l'empreinte écologique de son activité. En effet, les variations climatiques affectent considérablement l'élevage, avec des risques accrus pour la santé animale, la disponibilité de la nourriture et l'accès à l'eau. Le responsable d'élevage doit donc être innovant en adoptant des pratiques résilientes, flexibles et diversifiées pour sécuriser la production face à ces aléas. Parfois désigné sous les termes de « second d'exploitation », il a également un rôle de gestionnaire de l'ensemble des matériels (agroéquipements), des stocks et des approvisionnements (agrofournitures), des achats de services et des investissements. À ce titre, il planifie et organise le travail, encadre des équipes et gère du personnel. Il assure la traçabilité des enregistrements, de la biosécurité, du bien-être animal et prépare des audits et des plans de contrôle liés au respect des normes, de la réglementation et des certifications.

¹⁰ Tendances de l'emploi par domaine d'activité : chiffres clés et débouchés. Edition 2024. APECITA. https://www.apecita-media.com/content/uploads/2024/07/APECITA_guideEmploi_web_v2.pdf

¹¹ Le cahier d'expert : l'emploi dans les productions animales. APECITA. <https://www.apecita-media.com/content/uploads/2024/07/Cahier-expert-Productions-animales-1.pdf> ou <https://www.apecita.com/filieres/productions-animales>

- **Conseiller**

Les métiers du conseil sont très larges et de nombreuses entreprises recherchent ces profils pour accompagner les éleveurs dans le changement.

Le conseiller généraliste ou expert d'un domaine (alimentation, reproduction, bâtiment, décarbonation...) fait figure de partenaire privilégié des éleveurs ou polyculteurs-éleveurs et de leurs salariés. Il collecte des données, analyse des pratiques, réalise des diagnostics et accompagne les évolutions de l'exploitation agricole pour répondre aux enjeux des transitions. Le conseil porte sur toutes les dimensions du changement : technique, socio-économique, organisationnel, environnemental. Le conseiller doit avoir le sens du contact, une bonne capacité d'écoute et faire preuve de pédagogie afin de co-concevoir avec les décideurs (les éleveurs mais également avec les différents acteurs des filières d'élevage) des réponses individuelles ou collectives à leurs questionnements. Il mobilise des moyens, des outils et des dispositifs d'accompagnement. Le conseiller généraliste mobilise l'expertise des conseillers experts, des professionnels et des réseaux d'acteurs pour tester et qualifier des manières de produire, valoriser les productions, valider et enrichir les références techniques et économiques acquises afin de faciliter leur diffusion et leur appropriation. Il diffuse des résultats issus de la recherche et valorise des résultats d'enquêtes et d'expérimentations. Le conseiller peut également proposer et accompagner des démarches de contractualisation, de certification et des démarches individuelles ou collectives d'entreprises agricoles. Dans un contexte de transition climatique, agroécologique et alimentaire, la posture professionnelle des conseillers a considérablement évolué ces dernières années. Il est nécessaire d'avoir une vision globale du fonctionnement de l'exploitation (pas uniquement des activités d'élevage) et de prendre en compte les valeurs personnelles du (des) décideur(s). Le conseiller doit également s'impliquer dans des dynamiques collectives et travailler avec différents réseaux d'acteurs. Dans un contexte réglementaire en constante évolution, les agriculteurs sont demandeurs de conseils juridiques et fiscaux. La transition agroécologique s'accompagne également d'une révolution numérique. Les flux de données issues de la production agricole et de la commercialisation s'accompagnent parfois d'un nouveau volet de conseil prenant appui sur l'analyse et sur le traitement de données, afin d'identifier les leviers et de sélectionner les techniques les plus adaptées pour réduire l'empreinte environnementale, tout en préservant l'efficacité des exploitations. Engagé dans un métier à fortes exigences scientifiques, techniques et relationnelles, le conseiller travaille toujours en relation avec des collaborateurs, des partenaires et des prestataires. Il doit savoir parler de son métier, de son entreprise et de ses pratiques.

- **Animateur filière**

L'animateur filière ou d'organisme agricole facilite la coopération entre éleveurs, collectivités et acteurs de la recherche et du développement. Il propose et accompagne des démarches de filières et de territoire. Il organise la concertation entre élus et assure le lien avec l'ensemble des publics et des partenaires de la structure au sein du territoire. Il prépare les réunions et anime des rencontres (groupes, formations, journées techniques...), apprécie la faisabilité des actions envisagées et accompagne les porteurs de projets dans des domaines très divers. Il formalise les réponses apportées aux besoins identifiés, effectue le montage et le suivi des dossiers et rend compte des résultats. L'animateur représente également la structure auprès des autres acteurs professionnels, institutionnels et associatifs. Il peut être amené à assurer la gestion administrative et financière des projets.

Les caractéristiques transversales de ces emplois sont la réalisation de diagnostics de projet, de territoire ou de structure, par l'utilisation de méthodes participatives et de traitement et d'analyse de données. Ces travaux lui permettent de co-concevoir des projets en lien avec les orientations territoriales et les attentes des acteurs, d'en établir les plans d'actions, d'en accompagner la mise en œuvre, qu'elle soit individuelle ou collective.

Il peut conduire des actions de communication, de promotion ou d'animation, il communique avec des partenaires, des élus et des porteurs de projet pour, par exemple, animer un événement.

Organisé et méthodique dans le travail, selon son degré de responsabilité, il anime une équipe projet et peut encadrer une équipe de travail.

- **Chargé de projets scientifiques et techniques**

Le chargé de projets scientifiques et techniques parfois également appelé l'assistant ingénieur conduit, dans le cadre d'un programme expérimental, des essais et des enquêtes en station et en élevages. Il travaille dans un centre de recherche, un institut technique, une station d'expérimentation, une organisation professionnelle agricole (OPA) ou au sein d'entreprises privées (coopératives, groupement d'éleveurs, entreprises d'agrofournitures...). Depuis une quinzaine d'années, de nouveaux types d'essais dits « essais systèmes » de longue durée sont conduits avec des éleveurs. Ces essais visent à tester et à qualifier de nouvelles manières de produire et à prototyper des systèmes d'élevage innovants.

Le chargé de projets scientifiques et techniques participe, met en œuvre et coordonne des travaux de recherche. Il contribue à l'élaboration des protocoles expérimentaux, réalise les essais et les enquêtes. Il a également pour fonction d'analyser et de valoriser les résultats obtenus et leur diffusion, pour cela il doit suivre les évolutions techniques et le développement du domaine d'expertise. Il encadre et forme une équipe de personnels techniques.

Conditions particulières d'accès à l'emploi

Toute personne achetant, conseillant, vendant ou appliquant des produits phytopharmaceutiques doit être en possession d'un Certiphyto (Certificat individuel de produits phytopharmaceutiques, CIPP) spécifique à son activité (utilisation, distribution et conseil), quel que soit le classement toxicologique des produits. Ce certificat individuel est obligatoire.

Selon les organisations dans lesquelles le titulaire de l'emploi exerce, un ou plusieurs Certificat(s) d'Aptitude à la Conduite en Sécurité - CACES - peuvent être requis.

Lorsqu'il est en situation d'encadrement, la possession du certificat de Sauveteur Secouriste du Travail est fortement conseillée.

Le diplôme de bachelor agro, mention « Elevages et transitions » confère réglementairement la capacité professionnelle agricole permettant l'installation en tant que responsable d'entreprise agricole.

2.1. Les différentes appellations institutionnelles ou d'usage dans les entreprises

Nomenclature du niveau de qualification : Niveau 6

Code(s) NSF :

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

212 : Productions animales, élevage spécialisé, aquaculture, soins aux animaux (y.c. vétérinaire)

Formacode(s) :

21052 : Gestion exploitation agricole

21056 : Elevage

12598 : Environnement agriculture

Code(s) ROME :

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.

A1301 – Conseiller et assistant technique en agriculture

A1302 – Technicien agricole

A1303 – Chargé d'études agricoles

Chargé d'études en développement agricole

Chargé de mission en agriculture

A1304 – Conseiller technique agricole

A1407 – Eleveur de bovins

A1408 – Eleveur d'animaux

A1409 – Aviculteur

A1410 – Eleveur d'ovins

A1411 – Eleveur de porcins
A1416 – Polyculteur éleveur
H1210 – Technicien recherche et développement
K1802 – Chargé de développement local
 Animateur de développement local
 Animateur de développement territorial
 Chargé de développement local
 Chargé de mission développement durable
 Conseiller en développement local

2.2. Principales conventions collectives du secteur

Les principales conventions collectives appliquées dans les organisations du secteur sont les suivantes :

- Convention collective nationale de conseil et service en élevage – IDCC 7027
- Convention collective nationale de la production agricole et CUMA – IDCC 7024
- Convention collective nationale des entreprises relevant de la sélection et de la reproduction animale – IDCC 7021
- Convention collective institut de l'élevage – IDCC 5614*

2.3. Place dans l'organisation hiérarchique de l'entreprise, degré d'autonomie et de responsabilité

Le jeune diplômé peut exercer son activité professionnelle dans des structures d'une grande diversité quant à leur secteur d'activité, statut (entreprise individuelle ou société, coopérative, organisme privé ou public), taille ou chiffre d'affaires.

Lorsqu'il est salarié, il exerce toujours ses activités au service d'un décideur, en lien avec d'autres conseillers ou des techniciens et au sein de divers collectifs de travail. Il peut assurer des fonctions d'encadrement hiérarchique ou fonctionnel. De par ses fonctions de responsable, d'accompagnement ou d'encadrement, il doit être apte à prendre des décisions, à déléguer, à contractualiser et à communiquer.

En exploitation d'élevage, le responsable d'élevage exerce, soit sous la responsabilité directe du chef d'exploitation, soit sous la responsabilité du gérant. Force de proposition, il participe aux choix stratégiques et aux décisions d'investissement. Lorsqu'il est responsable d'entreprise agricole ou responsable d'élevage, il est responsable de ses choix sociotechniques.

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

En matière d'accompagnement sociotechnique, le titulaire du diplôme est autonome pour accompagner la réalisation de diagnostics afin de construire avec les décideurs des réponses individuelles ou collectives à leurs besoins et à leurs questionnements. L'autonomie du conseiller porte sur l'apport d'un appui technique ponctuel ou stratégique, personnalisé et contextualisé. Cette autonomie est directement liée à la posture d'accompagnement du changement visant à favoriser l'autonomie des décideurs et à prendre en compte une situation dans sa globalité. Le titulaire du diplôme doit savoir faire preuve d'empathie, de probité, d'autorité et de pédagogie. Force de proposition, il accompagne des engagements contractuels, des démarches de certifications et des démarches collectives. Il lui appartient également de valoriser des retours d'expérience, des résultats d'essais et d'enquêtes contextualisées auprès des éleveurs, de ses pairs et des partenaires. Au-delà de sa responsabilité propre, il contribue à des démarches de reconception.

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.

Toutes les activités sont réalisées en intégrant l'ensemble des mesures préventives et réglementaires relatives à la biosécurité, au bien-être animal, à la santé sécurité au travail et la réglementation.

L'analyse du métier et des emplois a mis en évidence quatre grandes fonctions :

- Expertise des systèmes d'élevage ou de polyculture-élevage
- Management du travail
- Gestion des systèmes d'élevage ou de polyculture-élevage en intégrant les enjeux environnementaux, économiques et sociétaux
- Accompagnement des acteurs d'un projet en lien avec l'élevage

1. EXPERTISE DES SYSTÈMES D'ÉLEVAGE OU DE POLYCLTURE-ELEVAGE

1.1. Évalue la cohérence et le fonctionnement global de systèmes d'élevage et/ou de polyculture-élevage

- 1.1.1. Choisit des méthodes et des outils de diagnostics adaptés aux objectifs de l'évaluation
- 1.1.2. Analyse des résultats technico-économiques, environnementaux, sociaux et des niveaux de performance
- 1.1.3. Évalue des besoins d'achats et d'investissements et leur rentabilité
- 1.1.4. Évalue des besoins en prestation de service
- 1.1.5. Analyse la complémentarité des productions animales et végétales à l'échelle du système de production et du territoire
- 1.1.6. Identifie des marges de progrès, des freins et des leviers d'amélioration agronomiques, climatiques, énergétiques, techniques, socioéconomiques, environnementaux
- 1.1.7. Utilise des analyses de groupe et des références technico-économiques

1.2. Participe à la conception et à la valorisation de protocoles de recherche, d'essais et d'enquêtes

- 1.2.1. Échange avec son responsable sur le contenu du protocole
- 1.2.2. Réalise des études préalables à la prise de décision en matière d'investissement en matériel et équipements
- 1.2.3. Suit les évolutions techniques et le développement du domaine de l'élevage
- 1.2.4. Analyse l'environnement des essais et des enquêtes
- 1.2.5. Prépare et adapte un dispositif d'expérimentation
- 1.2.6. Réalise la transposition opérationnelle des protocoles
- 1.2.7. Organise et planifie les différentes étapes d'un protocole
- 1.2.8. Rédige et actualise les fiches de préparation et de protocoles techniques
- 1.2.9. Applique les réglementations liées aux activités expérimentales
- 1.2.10. Supervise ou réalise le suivi des essais en élevage et en station
- 1.2.11. Organise et centralise le recueil des données en respectant les bonnes pratiques d'expérimentation (BPE)
- 1.2.12. Adapte la conduite des essais en fonction des aléas
- 1.2.13. Assure l'application des principes et des règles d'hygiène et de sécurité
- 1.2.14. Utilise des méthodes d'aide à la décision multicritères (MDCA)

- 1.2.15. Gère des bases de données ou des banques d'échantillons
- 1.2.16. Initie les utilisateurs aux techniques du domaine et aux équipements du laboratoire
- 1.2.17. Produit des données contextualisées et des références

1.3. Interprète et valorise des résultats d'essais et d'enquêtes avec une éthique professionnelle

- 1.3.1 Valide la fiabilité des résultats obtenus
- 1.3.2. Interprète des résultats d'essais et d'enquêtes
- 1.3.3. Exploite et présente les résultats des analyses en garantissant le suivi et la qualité
- 1.3.4. Apprécie la cohérence des résultats
- 1.3.5. Identifie des facteurs de progrès
- 1.3.6. Analyse et synthétise des données en vue de leur exploitation
- 1.3.7. Rédige des comptes-rendus et des synthèses
- 1.3.8. Développe un argumentaire avec une pensée critique
- 1.3.9. Communique sur le domaine de validité des résultats et les suites à donner
- 1.3.10. Participe à la diffusion et à la valorisation des résultats sous forme de présentations orales et de publications
- 1.3.11. Valorise des retours d'expérience

2. MANAGEMENT DU TRAVAIL

2.1. Organise le travail, encadre et anime une équipe

- 2.1.1. Fixe des objectifs de travail
- 2.1.2. Etablit le programme de travail ou d'animation suivant la périodicité requise
- 2.1.3. Prend des décisions et/ou transmet des consignes de travail et s'assure de leur bonne compréhension
- 2.1.4. Vérifie l'application des consignes et apporte les remédiations nécessaires à leur bonne exécution
- 2.1.5. Planifie son travail ou celui d'une équipe en définissant les priorités et en fonction des aléas humains, économiques et climatiques
- 2.1.6. Supervise les activités allouées aux personnes dans le respect des règles de santé et sécurité au travail
- 2.1.7. Assure, délègue ou supervise l'organisation des rassemblements et déplacements d'animaux avec des partenaires extérieurs (clients, vétérinaires, abattoirs)
- 2.1.8. Assure, délègue ou supervise l'organisation des chantiers agricoles et des campagnes
- 2.1.9. Assure, délègue ou supervise l'entretien du parc matériel, des équipements et des installations
- 2.1.10. Prévoit les moyens humains et matériels pour le fonctionnement de l'activité
- 2.1.11. Répartit les activités en fonction des compétences et statuts des membres de l'équipe
- 2.1.12. Anime des réunions de travail et des réunions de chantier
- 2.1.13. Veille au respect des conditions de travail : réglementation, hygiène, sécurité
- 2.1.14. Prépare des audits et des plans de contrôle
- 2.1.15. Gère les conflits au sein de l'équipe
- 2.1.16. Participe à l'accueil et ou à l'encadrement des nouveaux arrivants, des apprentis et des stagiaires
- 2.1.17. Identifie les besoins de formation de son équipe
- 2.1.18. Organise des formations techniques
- 2.1.19. Encadre des salariés permanents, des saisonniers, des apprentis et des stagiaires
- 2.1.20. Rend compte du déroulement du travail et de son efficacité à la hiérarchie

3. GESTION D'UN SYSTEME D'ELEVAGE OU DE POLYCLTURE-ELEVAGE EN INTEGRANT LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX, ECONOMIQUES ET SOCIETAUX

3.1. Conçoit un système d'élevage ou de polyculture-élevage soutenable

- 3.1.1. Choisit des espèces, des variétés et des races adaptées au milieu et à ses objectifs
- 3.1.2. Conçoit le système d'élevage et/ou de culture
- 3.1.3. Combine des productions animales et végétales à l'échelle de l'entreprise et/ou du territoire
- 3.1.4. Définit des objectifs de production
- 3.1.5. Conçoit un assolement et des rotations

- 3.1.6. Conçoit des itinéraires et des techniques culturales « bas intrants »
- 3.1.7. Conçoit le planning de pâturage
- 3.1.8. Elabore des stratégies de gestion et de protection intégrées de la santé animale et végétale
- 3.1.9. Elabore des stratégies de gestion de la biodiversité élevée et cultivée, de la faune, de la flore et de la fonge
- 3.1.10. Elabore une stratégie d'amélioration génétique adaptée en fonction de l'environnement d'élevage des animaux, des objectifs de troupeau et de la filière
- 3.1.11. Elabore des stratégies de reproduction au regard du système d'élevage, des objectifs de production, de commercialisation et des cahiers des charges
- 3.1.12. Elabore des stratégies d'adaptation aux aléas climatiques
- 3.1.13. Maintient ou améliore la fertilité des sols et favorise les régulations biologiques
- 3.1.14. Elabore un plan de gestion de la ressource en eau et de maîtrise des risques de pollution
- 3.1.15. Elabore des plans d'action de maîtrise et d'économies des énergies
- 3.1.16. Elabore des plans de maîtrise de la qualité de l'air (polluants atmosphériques et GES)

3.2 Conduit le système d'élevage ou de polyculture-élevage dans une démarche une seule santé - un seul bien-être

- 3.2.1 Met en œuvre des stratégies de conduite du système d'élevage et/ou de culture
- 3.2.2. Met en œuvre des stratégies de conduite du système de pâturage
- 3.2.3. Met en œuvre des stratégies de conduite du système fourrager
- 3.2.4. Conduit la production des aliments et des concentrés fermiers
- 3.2.5. Réalise et/ou supervise des opérations liées à la conduite des productions
- 3.2.6. Met en œuvre des pratiques de système d'élevage alternatives et/ou complémentaires
- 3.2.7. S'assure du maintien de l'état sanitaire et du bien-être des animaux
- 3.2.8. Met en œuvre des outils, des mesures et des procédures de prévention sanitaire relatives aux animaux, aux personnes, aux bâtiments et aux matériels
- 3.2.9. Met en œuvre des mesures de biosécurité de l'élevage et ou des cultures
- 3.2.10. Adapte la conduite de l'élevage et/ou de cultures en fonction des aléas, de ses observations et/ou des recommandations de l'accompagnement sociotechnique
- 3.2.11. Règle et/ou paramètre des matériels, des installations et des agroéquipements
- 3.2.12. Régule et/ou paramètre des automates, des robots et/ou des outils connectés
- 3.2.13. Procède aux enregistrements liés à la conduite des élevages et/ou des cultures et au reporting
- 3.2.14. S'assure de la traçabilité et de la conformité des produits aux normes et référentiels
- 3.2.15. Entretient et/ou implante des infrastructures et des surfaces d'intérêt écologique (SIE)
- 3.2.16. Supervise la récolte et le stockage des produits, des sous-produits et des coproduits
- 3.2.17. Réalise des bilans de campagne

3.3 Met en œuvre et suit une démarche qualité

- 3.3.1. Hiérarchise les améliorations à mettre en œuvre
- 3.3.2. Formalise un plan d'action (objectifs, moyens, échéancier et indicateurs)
- 3.3.3. Elabore des fiches procédures
- 3.3.4. Construit un système documentaire et de gestion de l'information
- 3.3.5. Met en œuvre un plan d'action
- 3.3.6. Contrôle l'exécution des procédures qualité
- 3.3.7. Met en place une démarche d'amélioration continue
- 3.3.8. Prépare des audits et des plans de contrôle

4. ACCOMPAGNEMENT DES ACTEURS D'UN PROJET EN LIEN AVEC L'ELEVAGE

4.1. Mobilise des moyens et des outils d'accompagnement aux transitions

- 4.1.1. Cible les acteurs concernés et leur potentiel niveau d'implication
- 4.1.2. Définit les objectifs d'un groupe à partir des besoins et des enjeux individuels
- 4.1.3. Mobilise différents moyens permettant aux acteurs d'un projet de former un collectif de travail
- 4.1.4. Met en œuvre des dispositifs d'accompagnement et propose des solutions de financement adaptées
- 4.1.5. Formalise les modalités de l'accompagnement

- 4.1.6. Analyse des stratégies, des logiques et des jeux d'acteurs
- 4.1.7. Conçoit des actions de démonstration, des rencontres et des visites d'entreprises
- 4.1.8. Apporte un appui technique auprès des éleveurs
- 4.1.9. Capitalise et valorise des retours d'expérience
- 4.1.10. S'implique dans des réseaux, des appels à projets et des démarches collectives

4.2. Accompagne des éleveurs, des entreprises, des collectifs et des filières

- 4.2.1. Entretient un réseau professionnel
- 4.2.2. Réalise le suivi technique, administratif et logistique des éleveurs, des entreprises, des collectifs et des filières d'élevage
- 4.2.3. Fait émerger des problématiques à enjeux et des questionnements
- 4.2.4. Analyse des demandes et des besoins d'accompagnement
- 4.2.5. Accompagne l'émergence et la reconnaissance de démarches individuelles ou collectives
- 4.2.6. Accompagne la mise en œuvre de pratiques agroécologiques et durables
- 4.2.7. Co-construit avec les acteurs d'un projet des conseils techniques et stratégiques
- 4.2.8. Anime des démarches de co-construction de systèmes d'élevage et/ou de culture
- 4.2.9. Accompagne des démarches de reconception de systèmes d'élevages
- 4.2.10. Accompagne les besoins en diversification des élevages
- 4.2.11. Développe et gère des projets structurants de la filière élevage
- 4.2.12. Accompagne la mise en œuvre de filières d'approvisionnement en circuit court

4.3. Anime des ateliers participatifs, des séances d'information et des formations

- 4.3.1. Participe, si nécessaire, à la formation des nouveaux arrivants, des apprentis et des stagiaires
- 4.3.2. Propose des actions d'informations, de formations techniques
- 4.3.3. Organise des ateliers participatifs, des séances d'information et de formation
- 4.3.4. Sélectionne, traite et évalue des informations avec méthode et discernement afin de documenter une action de formation, de communication ou d'animation
- 4.3.5. Produit des supports d'animation et de formation

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 COMPETENCES	Situations Professionnelles Significatives	FINALITES
Management du travail	- Intégration et accompagnement des collaborateurs dans une logique de gestion des compétences - Mobilisation de méthodes de management du travail adaptées au contexte - Conduite des activités d'un collectif dans une logique d'amélioration continue - Planification du travail selon les objectifs fixés, les pics d'activités et les priorités	Renforcer la motivation des équipes et optimiser le travail tout en favorisant l'innovation et les bonnes pratiques dans un cadre respectueux de la qualité de vie, de la sécurité, de la santé et de l'éthique professionnelle.
Accompagnement aux transitions	- Animation d'un réseau de partenaires pour partager des pratiques et développer des innovations, des projets communs - Conduite de formations internes ou externes sur les transitions en agriculture, leurs enjeux et les innovations technico-économiques - Mobilisation de dispositifs et de démarches d'accompagnement au changement pour les acteurs - Conduite d'entretiens conseil ou d'accompagnement.	Faciliter les transitions vers des pratiques soutenables intégrant les enjeux sociotechniques, économiques et environnementaux
Expertise des systèmes d'élevage ou de polyculture-élevage	- Elaboration d'une méthode de diagnostics - Analyse des résultats technico-économiques, environnementaux, sociaux et des niveaux de performance - Identification des marges de progrès, des freins et des leviers d'amélioration agronomiques, climatiques, énergétiques, socioéconomiques et environnementaux - Communication des résultats de l'expertise des systèmes d'élevage ou de polyculture élevage et son analyse en s'adaptant au public	Analyser, à partir de diagnostics, le fonctionnement global des systèmes d'élevage ou de polyculture-élevage dans un contexte de transitions climatique, agroécologique et sociétale
Gestion d'un système d'élevage ou de polyculture-élevage en intégrant les enjeux environnementaux, économiques et sociétaux	- Conception ou re-conception d'un système d'élevage et/ou de polyculture-élevage - Elaboration de stratégies d'adaptation aux aléas - Conduite d'un atelier d'élevage et/ou d'une culture adaptée aux aléas - Pilotage d'une démarche de qualité	Adapter la gestion d'un système d'élevage ou de polyculture-élevage au contexte de transitions climatique, agroécologique, sociétale et dans le respect du bien-être animal et des ressources disponibles
Accompagnement des acteurs d'un projet en lien avec l'élevage	- Identification des freins et des leviers zootechniques, écologiques, économiques et sociotechniques au changement - Mise en œuvre d'une démarche participative pour faire émerger des problématiques en lien avec l'élevage - Co-conception d'une ou plusieurs réponses à des enjeux identifiés - Rédaction d'un argumentaire ou d'une note d'aide à la prise de décision	Favoriser la conduite et la réussite des projets en accompagnant les acteurs dans leur prise de décisions

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 « Elevage et transitions » du bachelor agro en lien avec le(s) secteur(s) professionnel(s) et le(s) métier(s) concerné(s) par la mention.*

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

1. Liste des compétences attestées par le diplôme

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

Compétences transversales :

B1 : Utiliser les outils numériques de référence

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

B2 : Exploiter des données à des fins d'analyse

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

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

C2.3 Développer une argumentation avec esprit critique

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Compétences communes aux différentes mentions du bachelor agro

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

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

C6.2 Manager un collectif de travail

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

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

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

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

C7.3 Accompagner la conduite de trajectoires de transitions

Compétences spécifiques à la mention « Elevage et transitions »

B8 : Réaliser une expertise des systèmes d'élevage ou de polyculture-élevage

C8.1 Élaborer une stratégie de mise en œuvre de méthodes de diagnostics multicritères et multi-performants

C8.2 Recueillir des données à l'aide des outils de diagnostics des systèmes d'élevage ou de polyculture-élevage

C8.3 Produire un rapport de synthèse intégrant les enjeux écologiques, économiques, sociétaux et environnementaux

B9 : Gérer un système d'élevage ou de polyculture-élevage robuste

C9.1 Construire des stratégies de réponse aux défis socio-écologiques d'un système d'élevage ou de polyculture-élevage

C9.2 Evaluer, en termes de soutenabilité, les conséquences du changement sur le système d'élevage ou de polyculture-élevage

B10 : Piloter un projet d'accompagnement en lien avec l'élevage

C10.1 Evaluer la faisabilité du projet dans un contexte de transition

C10.2 Piloter la mise en œuvre du projet en lien avec l'élevage

C10.3 Evaluer la mise en œuvre du projet au regard des objectifs initiaux dans une dynamique d'amélioration continue

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

2. Blocs de compétences transversales

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

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

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

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

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

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 et développer des innovations, des projets communs	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
	Conduite de formations internes ou externes sur les transitions en agriculture, leurs enjeux et les innovations technico-économiques	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)
	Mobilisation de dispositifs et de démarches d'accompagnement au changement pour les acteurs		
	Conduite d'entretiens conseil ou d'accompagnement.	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 « Elevage et transitions »

L'activité du futur diplômé s'inscrit dans un contexte agricole empreint d'incertitudes. Les défis sociétaux auxquels sont soumis l'agriculture et en particulier l'élevage interrogent les relations aux ressources, les pratiques alimentaires, les rapports au vivant, à l'environnement et au climat, les façons d'occuper le sol et les territoires. Les changements sociétaux, le développement du numérique accompagnent et complexifient ces défis, qui réclament des adaptations, de nouvelles compétences, de nouvelles formes d'organisation des activités et des relations entre acteurs.

Cette inscription dans des territoires dont le contour varie en fonction des enjeux et des porteurs de projets demande une grande capacité d'adaptation de la part du professionnel qui doit proposer des réponses « sur mesure ».

En vue d'atteindre cette performance multiple (technico-économique, environnementale, sociale, sanitaire...) et cette flexibilité, la transition agroécologique dans ses aspects scientifiques, techniques et sociaux, les attentes sociétales tout comme les préoccupations en termes de respect du bien-être animal constituent une assise solide pour guider la réflexion professionnelle des futurs diplômés. De plus, le spectre d'activités large exige du futur diplômé la maîtrise d'une approche méthodologique pour s'adapter à des situations variées, une organisation et des qualités relationnelles et de communication.

L'insertion des futurs professionnels passe par l'acquisition de la compétence à piloter un ou des projet(s) d'accompagnement en lien avec l'élevage. Ces projets émanent d'une commande d'acteurs et apportent une compétence opérationnelle qui assure une insertion professionnelle au niveau bachelor agro.

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 : Réaliser une expertise des systèmes d'élevage ou de polyculture-élevage			
Champs de compétences	SPS	Compétences évaluées	Savoirs mobilisés
Expertise des systèmes d'élevage ou de polyculture-élevage	Elaboration d'une méthode de diagnostics	C8.1 Élaborer une stratégie de mise en œuvre de méthodes de diagnostics multicritères et multi-performants	- Identification des données à recueillir - Sélection d'outils de diagnostics adaptés au contexte - Développement d'outils pour mesurer la performance relationnelle - Aspects réglementaires en lien avec la conduite d'élevage ou de polyculture-élevage - Dynamique des écosystèmes et des agroécosystèmes
	Analyse des résultats technico-économiques, environnementaux et sociaux et des niveaux de performance	C8.2 Recueillir des données à l'aide des outils de diagnostics des systèmes d'élevage ou de polyculture-élevage	- Méthode de recueil de données en sciences et techniques du vivant, sciences économiques et de gestion et sciences humaines - Outils informatiques de collecte de données - Méthodes d'identification des composantes du système et de leurs interactions - Règles de sécurité et réglementation sanitaire, éthique, relative au bien-être animal - Déontologie
	Identification des marges de progrès, des freins et des leviers d'amélioration agronomiques, climatiques, énergétiques, socioéconomiques et environnementaux	C8.3 Produire un rapport de synthèse intégrant les enjeux écologiques, économiques, sociétaux et environnementaux	- Outils d'analyse stratégique - Méthode d'analyse et interprétation de données - Comparaison de données du système d'élevage ou de polyculture élevage avec des données macro moyennes nationales (ex. données RICA...) - Epistémologie des concepts mobilisés - Typologie des publics cibles - Communication professionnelle
	Communication des résultats de l'expertise des systèmes d'élevage ou de polyculture élevage et son analyse en s'adaptant au public		

Bloc de compétences 9 : Gérer un système d'élevage ou de polyculture-élevage robuste			
Champs de compétences	SPS	Compétences évaluées	Savoirs mobilisés
Gestion d'un système d'élevage ou de polyculture-élevage en intégrant les enjeux environnementaux, économiques et sociétaux	Conception ou re-conception d'un système d'élevage et/ou de polyculture-élevage	C9.1 Construire des stratégies de réponses aux défis socio-écologiques d'un système d'élevage ou de polyculture-élevage	- Approche systémique et pluridisciplinaire des savoirs scientifiques, techniques, sociologiques et territoriaux - Interactions biotiques, processus d'autorégulation et biodiversité au sein de l'agroécosystème - Méthodologie d'élaboration de plans stratégiques et d'analyse de stratégies en système d'élevage ou de polyculture-élevage - Technique d'analyse des stratégies élaborées - Technique d'analyse des risques physiques et psychosociaux en lien avec les activités dans les systèmes d'élevage ou de polyculture-élevage
	Elaboration de stratégies d'adaptation aux aléas Conduite d'un atelier d'élevage et/ou d'une culture adaptée aux aléas Pilotage d'une démarche de qualité	C9.2 Evaluer, en termes de soutenabilité, les conséquences du changement sur le système d'élevage ou de polyculture-élevage	- Anticipation et gestion des risques - Identification et maîtrise des impacts (environnementaux, socioéconomiques, sociétaux...) - Simulation de scénarios à l'aide d'outils d'évaluation multicritères

Bloc de compétences 10 : Piloter un projet d'accompagnement en lien avec l'élevage			
Champs de compétences	SPS	Compétences évaluées	Savoirs mobilisés
Accompagnement des acteurs d'un projet en lien avec l'élevage	Identification des freins et des leviers zootechniques, écologiques, économiques et sociotechniques au changement Mise en œuvre d'une démarche participative pour faire émerger des problématiques en lien avec l'élevage Co-conception d'une ou plusieurs réponses à des enjeux identifiés Rédaction d'un argumentaire ou d'une note d'aide à la prise de décision	C10.1 Evaluer la faisabilité du projet dans un contexte de transition	- Etude d'opportunités et de faisabilités d'un projet (technique, humain et financier) - Typologie des acteurs - Typologie des territoires
		C10.2 Piloter la mise en œuvre du projet en lien avec l'élevage	- Organisation de la mise en œuvre d'un projet - Technique de choix des acteurs - Argumentation professionnelle - Technique d'accompagnement des éleveurs ou polyculteurs-éleveurs en proie aux controverses (ex. condition animale, aspects sanitaires, considérations environnementales, modèles d'élevage...) - Technique de renforcement de culture du collectif et du lien avec la société - Technique de sensibilisation des professionnels aux contraintes physiques et psychosociales en lien avec leurs activités
		C10.3 Evaluer la mise en œuvre du projet au regard des objectifs initiaux dans une dynamique d'amélioration continue	- Critères et indicateurs d'analyse de projet - Méthodologie d'analyse d'écarts - Boucles de progrès

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 mention « Elevage et transitions ».

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 « Elevage et transitions »

Bloc de compétences B 8 : Réaliser une expertise des systèmes d'élevage ou de polyculture-élevage	Critères d'évaluation
C8.1 : Élaborer une stratégie de mise en œuvre de méthodes de diagnostics multicritères et multi-performants	Prise en compte du contexte Identification des enjeux et des objectifs de l'expertise Pertinence du choix d'un ou de plusieurs outils de diagnostics multicritères et multi-performants adaptés au contexte et aux enjeux
C8.2 : Recueillir des données à l'aide des outils de diagnostics des systèmes d'élevage ou de polyculture-élevage	Pertinence de la mise en œuvre des outils de diagnostics Validité scientifique des données recueillies Pertinence de la démarche de collecte de données
C8.3 : Produire un rapport de synthèse intégrant les enjeux écologiques, économiques, sociétaux et environnementaux	Représentation pertinente des résultats à l'aide d'outils adaptés Qualité de l'analyse Mise en évidence des points saillants de l'expertise

Bloc de compétences B 9 : Gérer un système d'élevage ou de polyculture-élevage robuste	Critères d'évaluation
C9.1 : Construire des stratégies de réponse aux défis socio-écologiques d'un système d'élevage ou de polyculture-élevage	Analyse du fonctionnement du système d'élevage ou de polyculture-élevage Identification des politiques publiques et des démarches réglementaires et administratives associées aux stratégies proposées Choix pertinent des stratégies proposées
C9.2 : Evaluer, en termes de soutenabilité, les conséquences du changement sur le système d'élevage ou de polyculture-élevage	Anticipation et gestion des risques Evaluation pertinente et hiérarchisation des conséquences envisagées

Bloc de compétences B 10 : Piloter un projet d'accompagnement en lien avec l'élevage	Critères d'évaluation
C10.1 Evaluer la faisabilité du projet dans un contexte de transition	Identification des enjeux et des objectifs du projet Analyse de la faisabilité des différentes étapes du projet
C10.2 Piloter la mise en œuvre du projet en lien avec l'élevage	Choix des partenaires Pertinence de la planification opérationnelle Mise en œuvre des procédures de suivi des acteurs Régulation du pilotage du projet
C10.3 Evaluer la mise en œuvre du projet au regard des objectifs initiaux dans une dynamique d'amélioration continue	Identification des critères et indicateurs de réussite de ce projet Analyse réflexive sur le déroulement de l'accompagnement dans une perspective d'amélioration continue

REFERENTIEL DE FORMATION

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

Il contient des précisions sur :

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

Il doit se conformer aux textes réglementaires déterminant le cadre du diplôme national de 1^{er} 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 « Elevage et transitions ».

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

1. Recommandations sur la mention « Elevage et transitions »

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

L'équipe pédagogique a la liberté de placer les stages dans le ruban pédagogique. Le fractionnement des périodes est possible.

Les stages individuels doivent être effectués dans des organisations en relation avec les situations professionnelles significatives inscrites dans le référentiel d'activité.

Les stages correspondent à des périodes de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles l'apprenant :

- acquiert et développe des compétences professionnelles et sociales ;
- met en œuvre les acquis de sa formation ;
- définit et affine son projet personnel et professionnel.

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

Bloc 8 : Conditions d'atteinte de la compétence à « Réaliser une expertise des systèmes d'élevage ou de polyculture-élevage » :

La compétence est atteinte si l'apprenant, en s'appuyant sur des savoirs et savoir-faire techniques et scientifiques, est en mesure d'identifier les enjeux et les objectifs de l'expertise, d'établir un état des savoirs et des données existantes tout en se les appropriant. L'apprenant doit prendre en compte des caractéristiques du système d'élevage ou de polycultures-élevage à expertiser et envisager les outils de diagnostics et les méthodes mobilisables tout en gardant à l'esprit les conditions de faisabilité. Il doit ainsi être capable de choisir un ou des outils de diagnostics multicritères et multi-performants adaptés au contexte et aux enjeux.

Dans un second temps, l'apprenant est en mesure de mobiliser des outils et des méthodes de collecte de données en s'appuyant sur des savoirs et savoir-faire techniques et scientifiques. Pour cela, l'apprenant est à même de mettre en œuvre une méthodologie rigoureuse et pertinente au regard du contexte et des objectifs, d'utiliser des outils de collecte et de mesure puis de collecter de manière fiable des données de qualité.

L'apprenant est en mesure de mobiliser des outils et des méthodes d'analyse, de traitement et d'interprétation de données en s'appuyant sur des savoirs et savoir-faire techniques et scientifiques. Pour cela, l'apprenant est à même de traiter les données en s'appuyant sur des outils mathématiques et informatiques adaptés, d'intégrer les différents paramètres explicatifs et facteurs d'influence des résultats obtenus dans l'analyse. Il doit déterminer en fonction des cibles et des objectifs de communication, les types de ressources à mobiliser et les contraintes à prendre en compte. Enfin, l'apprenant est à même de produire un rapport de synthèse en mettant notamment en évidence les marges de progrès, les freins et les leviers d'amélioration agronomiques, climatiques, énergétiques, socioéconomiques et environnementaux.

Bloc 9 : Conditions d'atteinte de la compétence à « Gérer un système d'élevage ou de polyculture-élevage robuste » :

La compétence est atteinte si l'apprenant, dans un contexte professionnel, est à même de proposer des stratégies de réponse en ayant clarifié les objectifs et identifié les différents acteurs et parties prenantes. Il est d'autre part en mesure de déterminer et d'évaluer les conséquences d'un changement sur la robustesse d'un système d'élevage ou de polyculture-élevage à différentes échelles spatiale et temporelle. Pour cela l'apprenant peut être amené à imaginer des possibles ouverts grâce à la pensée prospective. Il peut même prendre des décisions en situation d'incertitude.

Bloc 10 : Conditions d'atteinte de la compétence à « Piloter un projet d'accompagnement en lien avec l'élevage » :

La compétence est atteinte si l'apprenant est à même d'analyser la pertinence d'un projet dans un contexte de transitions et d'en évaluer la faisabilité en mobilisant les différents éléments à sa disposition.

Il est en mesure d'accompagner un ou plusieurs porteurs de projet en leur apportant des conseils professionnels, en réponse à leurs attentes. La notion de conseil doit s'entendre au sens d'orientation, d'éclairage de la prise de décision des professionnels et pas de prescription, les laissant libres de leur choix. De plus, l'apprenant conduit l'opérationnalisation de l'accompagnement sociotechnique en mettant en œuvre une planification des activités et des tâches à partir d'une stratégie validée tout en l'adaptant aux aléas de son déroulement.

Enfin, l'apprenant, en charge de la réalisation de l'accompagnement, met en œuvre le processus d'évaluation de celui-ci tant dans l'atteinte de ses objectifs que dans l'analyse de sa conduite, ce processus s'étendant de la conception du projet à sa mise en œuvre effective.