

RÉFÉRENTIEL DE DIPLOME

Brevet de technicien supérieur agricole

ACS'AGRI : Analyse, Conduite et Stratégie de l'entreprise AGRIcole

Option 1 : transition agricole dans les territoires métropolitains

Option 2 : transition agricole dans les territoires ultramarins



SOMMAIRE

Référentiel d'activités p3

Eléments de contexte socio-économique du secteur professionnel.....	p4
Emplois visés par le diplôme.....	p20
Fiche descriptive d'activités.....	p26
Liste des situations professionnelles significatives et finalités du travail.....	p34

Référentiel de compétences.....p36

Liste des capacités attestées par le diplôme....	p36
Blocs de compétences et capacités du tronc commun.....	p39
Blocs de compétences et capacités professionnelles spécifiques du BTSA	p40

Référentiel d'évaluation.....p44

Tableau des épreuves.....	p45
Modalités et critères d'évaluation.....	p46

Référentiel de formation.....p54

Présentation et architecture de la formation.....	p55
Présentation des modules de formation.....	p60
Les activités pluridisciplinaires	p106

REFERENTIEL D'ACTIVITES

Le référentiel d'activités du Brevet de Technicien Supérieur agricole, décrit les emplois de niveau 5 exercés par des hommes et des femmes dans le secteur du pilotage, de la gestion et de l'accompagnement des entreprises agricoles :

- *Option 1 « transition agricole dans les territoires métropolitains »,*
- *Option 2 « transition agricole dans les territoires ultramarins ».*

Le référentiel d'activités est composé de quatre parties :

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

1 Éléments de contexte socio-économique du secteur professionnel

a) Démographie agricole

La France métropolitaine compte 416 436 exploitations agricoles selon les résultats du recensement agricole de 2020¹. Moins nombreuses, les exploitations s'agrandissent et se restructurent tout en travaillant une surface agricole équivalente, soit près de la moitié de l'espace hexagonal.

Dans les territoires ultra-marins, on observe également une diminution du nombre d'exploitations agricoles. L'agriculture compte environ 26 700 exploitations agricoles, très majoritairement des exploitations individuelles, et représente 25 % de la superficie de la Guadeloupe et de la Martinique, 19% de la Réunion, 0,3 % de la Guyane et environ 12 % de la Nouvelle-Calédonie. Le patrimoine foncier, élément clé des systèmes agricoles ultra-marins, tend à se raréfier sous la pression démographique, l'urbanisation et la tertiarisation de l'économie. Dans ce contexte, le poids économique de l'agriculture d'Outre-mer se fragilise et on observe parfois un recul de celle-ci, comparé à d'autres secteurs de l'économie.

La surface agricole utile (SAU) moyenne par exploitation a augmenté de 25 % ces dix dernières années, passant de 55 à 69 ha en France métropolitaine. Pour autant, les exploitations de moins de 50 ha sont toujours majoritaires. Dans les départements et régions d'Outre-mer et les collectivités d'Outre-Mer (DROM-COM)², la surface moyenne atteint 5 ha et varie de 1,4 ha à Mayotte à 8,2 ha en Martinique.

L'agrandissement des exploitations s'accompagne du développement des formes sociétaires (Exploitation Agricole à Responsabilité Limitée, Groupement Agricole d'Exploitation en Commun). Les EARL sont les formes sociétaires privilégiées, notamment pour les unités économiques de grandes tailles. L'extension des surfaces est plus marquée pour les éleveurs que pour les exploitations spécialisées en production végétale. Dans les micros et les petites exploitations, le statut individuel reste largement majoritaire. Nombreuses dans les élevages d'ovins, de caprins ou autres herbivores, les microexploitations cultivent en moyenne 12 ha.

La surface des exploitations varie avec leur spécialisation. Grandes cultures et élevage de bovins occupent les deux tiers de la surface agricole totale. Les exploitations bovines sont en moyenne les plus vastes, devant celles orientées en grandes cultures. Près des deux tiers des exploitations agricoles produisent des grandes cultures (céréales, oléagineux et protéagineux et cultures industrielles). Les exploitations viticoles, fruitières, légumières et horticolas se déploient sur de plus petites surfaces. Les élevages dits « hors sol »³, où seuls les bâtiments servent à la production agricole, n'exploitent aucune SAU localement.

Orientations technico-économiques (OTEX)

L'agriculture française se présente sous la forme d'un secteur économique modernisé dont l'essor historique repose sur l'augmentation de la productivité du travail et sur une double spécialisation : celle des systèmes de production et celle des régions agricoles.

Dans presque toutes les spécialisations, le nombre d'exploitation recule, excepté les exploitations horticolas et maraîchères. Tous les territoires sont concernés, exceptés la Corse et la Guyane. L'élevage est le plus impacté par cette recomposition de l'agriculture française. L'élevage de ruminants et les exploitations laitières sont particulièrement concernées dans le grand Ouest et la Nouvelle Aquitaine.

¹ Les chiffres définitifs et détaillés du Recensement agricole 2020. [Consultable en ligne](#)

² Champ : Antilles, La Réunion, Guyane, Mayotte. Source : Agreste - Recensement agricole 2020 3 5000 élevages « hors sol » dont 47% de volailles et 18% en élevage et engraissement de porcins.

L'élevage ovin laitier et allaitant dont 15% de la production est réalisée sous signe officiel de qualité, est présent partout sur le territoire, en atelier spécialisé dans la moitié des cas, en atelier complémentaire d'une autre production dans l'autre moitié. Les troupeaux de plus de 300 brebis représentent plus de 70% des effectifs (ex Poitou-Charentes et Auvergne, zones pastorales sèches et de haute montagne). L'élevage ovin constitue une opportunité de diversification du revenu et d'alternative pour des modes de production agroécologiques.

Les élevages caprins sont principalement orientés vers la production laitière. Le cheptel caprin est principalement présent dans 5 régions : Nouvelle-Aquitaine, Auvergne-Rhône-Alpes, Pays de la Loire, Occitanie et Centre-Val de Loire.

La filière avicole (volaille de chair, œufs et palmipèdes à foie gras) se distingue en terme de variété et de qualité par le nombre d'espèces (poulet, dinde, pintade, canard, caille, pigeon), tant au niveau de la production standard que sous signe de qualité. L'élevage est géographiquement très concentré (Bretagne, Pays de la Loire et dans le Sud-Ouest), très spécialisé et standardisé.

Les trois quarts de la production française de porcins sont assurés par des élevages situés dans le grand Ouest : Bretagne, Pays de la Loire et Normandie. La moitié des exploitations s'inscrit dans le modèle naisseur-engraisseur. On trouve des bassins de production dans d'autres régions mais la densité de l'élevage porcin y est très faible.

La présence de l'agriculture s'affirme davantage dans le quart Nord-Ouest de l'hexagone. Les systèmes de polyculture élevage y progressent en termes de SAU exploitée et régressent partout ailleurs. L'abandon de l'élevage laitier au profit des grandes cultures spécialisées en zone de plaine ou au profit de la viande en zone de montagne reste une source d'incertitude pour l'avenir de la polyculture-élevage. La surface moyenne des exploitations est la plus élevée dans le quart Nord-Est de l'hexagone, dans les départements d'élevage bovin ou céréaliers (Cher, Seine-et-Marne).

L'exploitation de la SAU a évolué de façon contrastée selon les cultures. Les céréales et les oléagineux reculent tandis que les surfaces en plantes à fibres et en prairies grandissent. Les surfaces de plantes à parfum, aromatiques et médicinales (PPAM) progressent fortement dans les départements de la Drôme, du Vaucluse et des Alpes de Haute Provence.

Dans les DROM-COM, plus de la moitié des exploitations sont spécialisées dans les productions végétales. Même si elle n'est pas présente partout, la canne à sucre demeure la culture principale, avec plus d'un quart de la SAU. Les cultures permanentes (vergers et bananeraies) occupent 20 % de la SAU.

Un emploi familial en baisse et un développement du salariat

Selon le dernier recensement agricole (2020), 758 300 personnes travaillent de façon permanente sur les exploitations agricoles en France métropolitaine, soit 20 % de moins qu'en 2010. Plus d'un actif permanent sur cinq est aujourd'hui un salarié permanent. Les deux tiers du travail agricole est assuré par les chefs d'exploitation, les coexploitants et les membres de leur famille. Les salariés saisonniers ou occasionnels assurent le reste des heures travaillées (11%) dans les mêmes proportions en 2020 qu'en 2010.

L'agriculture dans les DROM-COM emploie 55 000 actifs permanents³. La moitié sont les chefs d'exploitation et coexploitants, 14 600 sont des salariés non familiaux. Les travailleurs saisonniers contribuent à 10 % de l'ensemble du travail agricole.

³ Elle mobilise environ 34200 emplois à temps plein dans les départements des Antilles, de la Guyane et de La Réunion et 13 400 emplois à Mayotte.

La main-d'œuvre se concentre dans les exploitations de grande taille économique et les emplois de cadre sont présents dans ce type de structure. Les orientations technico-économiques (OTEX) animales, notamment bovines, sont celles qui reposent le plus largement sur de la main-d'œuvre familiale. Pour autant, le salariat se développe dans ces OTEX, en particulier en bovin lait. Les OTEX maraîchage et horticulture, fruits et viticulture sont celles qui reposent le plus sur de la main-d'œuvre salariée. La viticulture emploie à elle seule 29 % des emplois équivalent temps plein (ETP) salariés permanents, et 32 % des ETP salariés temporaires.

Les salariés représentent une proportion plus importante des ETP en production biologique qu'en conventionnel. Près de 60 % de ces salariés sont employés de façon permanente, cette proportion étant comparable à celle observée sur les exploitations conventionnelles.

Les entreprises de travaux agricoles (ETA) et les coopératives d'utilisation de matériels agricoles (CUMA) emploient également une part croissante de la main-d'œuvre agricole. Les ETA emploient 14 800 ETP, soit une hausse de 38 % en 10 ans. Les CUMA emploient 1 300 ETP, soit 30 % de plus qu'en 2010.

Les entrepreneurs témoignent néanmoins de difficultés importantes à recruter et à fidéliser les salariés permanents et saisonniers. Entre 2010 et 2020, 80 % des salariés permanents ont quitté la production agricole. Chaque année, la moitié des travailleurs saisonniers ne revient pas pour l'exercice suivant. Avec une main-d'œuvre de moins en moins familiale, les employeurs doivent développer de nouvelles capacités et compétences de gestion des ressources humaines et des relations de travail.

L'externalisation des travaux se développe

L'externalisation des travaux compense une partie du recul de la main-d'œuvre familiale. Les chefs d'exploitation adaptent en conséquence leur organisation, avec une simplification des systèmes de production et/ou un apport extérieur de main-d'œuvre.

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. Selon les données de la Mutualité sociale agricole (MSA), le nombre de salariés agricoles employés par une entité juridique autre que l'exploitation (ETA, agence d'intérim, prestataires de service étrangers, groupements d'employeurs, etc.) est passé de 76 500 à 227 000 entre 2002 et 2016⁴.

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 et techniciens ayant la responsabilité d'un secteur ou d'un portefeuille de clients. Les techniciens et les cadres sont présents dans ce type de structures.

Près de 60 % des exploitations agricoles françaises délèguent des travaux agricoles. En 2020, elles ont eu recours à de la prestation de services pour au moins un acte technique, très majoritairement sur les productions végétales. Plus l'exploitation est de grande taille économique, plus elle délègue des travaux. Les travaux les plus délégués sont les récoltes et la traction (préparation du sol et semis). L'externalisation d'actes liés aux productions animales reste plus rare (12 % des détenteurs d'animaux). De nombreux éleveurs externalisent toutefois des chantiers végétaux spécifiques, notamment l'ensilage, ou délèguent intégralement la conduite de leur système fourrager.

⁴ Nguyen, G., Purseigle, F., Brailly, J. et Marre, M. « La sous-traitance des travaux agricoles en France : une perspective statistique sur un phénomène émergent » Economie et Statistique n° 532-33 – 2022. INSEE. [Consultable en ligne](#)

Le renouvellement des actifs agricoles

Le renouvellement des générations est devenu un enjeu majeur dans les fermes françaises⁵. Le nombre d'actifs agricoles ne cesse de diminuer et la population agricole a tendance à vieillir.

Une exploitation sur deux est dirigée par au moins un exploitant senior de 55 ans ou plus. Cette proportion varie selon les spécialisations. Elle est la plus élevée en cultures fruitières et en grandes cultures. Elle est également importante en viticulture et dans les élevages de viande bovine. À l'opposé, elle est la plus faible en maraîchage-horticulture ou dans les élevages de porcs et volailles.

Les agriculteurs seniors sont surreprésentés dans le Sud-Ouest, le pourtour méditerranéen et dans une moindre mesure en Alsace, Île-de-France et Normandie. Ils sont à l'inverse sous-représentés en Franche-Comté, dans les départements alpins et dans le sud des Pays de la Loire. Les salariés sont pour leur part nettement plus jeunes (37 ans en moyenne) que les exploitants. Des dynamiques de vieillissement, moins marquées que celles des exploitants agricoles, sont en cours (1 salarié sur 4 a plus de 50 ans) avec des proportions qui varient du simple au double selon les régions.

On compte aujourd'hui deux installations agricoles pour trois départ en retraite⁶. On dénombre environ 15 000 installations par an avec des projets de plus en plus diversifiés et ouverts sur le territoire⁷. Les chefs d'exploitation dont la première installation (installation ou reconversion) a eu lieu après 2010 dirigent près d'un quart des exploitations recensées dans l'hexagone en 2020. Ils sont en moyenne plus jeunes, mieux formés, plus enclins à la pratique bio, à la transformation et la commercialisation en circuits courts.

La féminisation des actifs agricoles

Un tiers des actifs agricoles sont des femmes en 2020. Elles sont presque deux fois plus présentes au sein des nouvelles installations. 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, notamment en production maraîchère et en horticulture. 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 personnes « Non Issues du Milieu Agricole » (NIMA)

Les métiers de l'agriculture s'ouvrent de plus en plus à un public dit « Non Issu du Milieu Agricole⁸ » (NIMA). Ces nouveaux profils de techniciens et de responsables d'entreprise (de salariés et de chef d'exploitation), portent ou accompagnent des projets agricoles qui contribuent à dynamiser le secteur agricole, entre autres par l'apport d'un nouveau regard sur l'agriculture et sur le métier d'agriculteur⁹. Leurs trajectoires vers et

⁵ APCA, Février 2019, Repères socio-économiques sur l'agriculture française, Évolutions sur longue période. [Consultable en ligne](#)

⁶ Recensement de l'agriculture de 2020. Chambres d'Agriculture France. [Consultable en ligne](#)

⁷ Chambres d'Agriculture France. [Consultable en ligne](#)

⁸ Non Issu du Milieu Agricole « NIMA », c'est-à-dire à des personnes n'ayant pas de parents agriculteurs et n'ayant donc a priori pas de liens directs avec ce milieu. *Les personnes Non Issues du Milieu Agricole : le futur du renouvellement des générations en élevage ?* Rapport d'étude. Alizée Chouteau, Maeva Bousses, Philippe Lescoat. [Consultable en ligne](#)

⁹ « Les NIMA frappant à la porte des Points accueil installation (PAI) sont désormais majoritaires : 60% si l'on en croit les Chambres d'agriculture, dont la soixantaine de PAI accueille bon an mal an 20 000 candidats au métier ». *Les NIMA, des OVNI à faire atterrir dans les cours de ferme*. [Consultable en ligne](#)

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.

L'attractivité des métiers et des emplois

Un tiers des exploitants de plus de 60 ans ne sait pas ce que deviendra leur exploitation dans les 3 prochaines années et n'ont pas identifié de repreneur. L'absence de repreneur est particulièrement marquée dans les micro-exploitations et se réduit à mesure que la taille économique augmente.

En lien avec l'impossibilité de transmission de patrimoine et de poursuite d'activité, la délégation intégrale et la gestion de fermes « à façon » se développe rapidement, de l'achat des intrants jusqu'à la récolte, voire la facturation et le paiement. Pour ce faire, les coopératives et autres prestataires proposent du travail « clé en mains » pour leurs adhérents ou clients.

Environ un quart des agriculteurs de plus de 60 ans envisagent une transmission. Le cadre familial reste largement privilégié par rapport à la transmission à une personne non membre de la famille. La perspective d'une transmission familiale est d'autant plus forte que les exploitations concernées sont de grande dimension, vraisemblablement parce que le niveau de capitaux à mobiliser pour la reprise de grandes exploitations rend compliquée une transmission hors cadre familial. Cependant, « près de 50 % des installations s'effectuent désormais hors cadre familial ¹⁰ », ce qui nécessite une formation, un accompagnement financier et un conseil agricole adaptés.

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

La tertiarisation des activités agricoles

L'agriculture est entrée dans le secteur tertiaire ; celui des services. La gestion de la qualité est aujourd'hui unanimement considérée comme un enjeu stratégique. Pour répondre à la demande des marchés, des consommateurs et des pouvoirs publics, de nouveaux postes émergent, liés à la qualité, à la traçabilité et à la certification auprès des organismes certificateurs. 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 données d'exploitation et des services destinés à un ou plusieurs clients ou parties prenantes (filières, territoires et pouvoirs publics) dans le cadre d'engagements contractuels ou volontaires. Face à ces évolutions, 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.

En France, une exploitation sur quatre produit sous signes officiels de la qualité et de l'origine (SIQO). Hors agriculture biologique, les SIQO concernent plus d'un millier de produits.

Les ateliers de transformation alimentaire (AT) à la ferme et les ateliers de transformation collectifs (ATC) qui réalisent ou peuvent réaliser de la prestation de service se développent pour aider les agriculteurs dans leurs stratégies de diversification et de création de valeur ajoutée. Les textes de base du « paquet hygiène » s'appliquent à l'ensemble de la filière agroalimentaire depuis la production primaire, animale et végétale

¹⁰ Maintenir le nombre d'actifs agricoles (déc. 2020). [Consultable en ligne](#)

jusqu'à la distribution au consommateur final, avec une obligation de résultats et une responsabilité des professionnels.

En matière de multiperformance, les engagements volontaires se diversifient et les certifications environnementales se développent. Les exploitations certifiées Haute Valeur Environnementale (HVE) et Plante Bleue représentent 8 % des exploitations agricoles françaises, soit environ 6 % de la surface agricole utile (SAU) française. La certification HVE progresse, notamment dans le Grand-Est, la Nouvelle Aquitaine et l'Occitanie dans les filières viticoles, les grandes cultures et les exploitations ayant une activité d'élevage.

Les entreprises contractualisent des engagements en faveur du maintien ou du développement de systèmes agricoles durables et de pratiques agroécologiques (Mesures agroenvironnementales et Climatiques - MAEC) favorables à la préservation de la qualité de l'eau, de la biodiversité, des sols, de la lutte contre le changement climatique ou de la préservation des races patrimoniales menacées. En réponse à l'urgence climatique, les entreprises de grandes cultures et/ ou d'élevage(s) contractualisent également des changements de pratiques «bas carbone» de réductions des émissions de gaz à effet de serres (GES) et/ ou de séquestration du carbone¹¹.

La démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) devient également une préoccupation et une stratégie des entreprises agricoles qui s'affirment pour répondre aux attentes sociétales et aux objectifs de développement durable (ODD).

La tertiarisation des activités agricoles concerne également la production de services fournis, produits ou rendus par l'agriculture et de prestations en réponse à une demande portée par des usagers finaux, des collectivités et les pouvoirs publics. Les élevages contractualisent des services d'entretien des zones nonagricoles, de gestion des haies et d'éco-pâturage avec des collectivités, des entreprises et des particuliers. Les entreprises investissent dans la production d'énergies renouvelables à la ferme (bois énergie, énergie solaire photovoltaïque, méthanisation, ...). Elles proposent également des services récréatifs et éducatifs, culturels et agro-touristiques, des services de tourisme expérientiel, des services sociaux, des soins personnels et de la formation.

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 active¹². La situation est meilleure pour les seuls chefs d'exploitation et coexploitants. Parmi ceux installés récemment, la proportion de diplômés du supérieur augmente lentement.

Selon le recensement de 2020, environ 15 % des exploitants ont déclaré avoir suivi une formation au moins dans l'année¹⁴. 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 accompagner les transitions. Les besoins de professionnalisation les plus marquants concernent le travail en équipe, les raisonnements techniques, les compétences en gestion ainsi que l'utilisation des outils numériques.

La modernisation des entreprises

¹¹ Les méthodes agricoles du label bas-carbone. [Consultable en ligne](#)

¹² Orientations professionnelles, formations, qualifications, compétences. PLOAA. Les fiches repères. [Consultable en ligne](#)

De plus en plus mécanisées et connectées, les entreprises agricoles utilisent des agroéquipements, des technologies numériques et des services connectés (agriculture 4.0) de plus en plus sophistiqués et coûteux dont il est nécessaire de maîtriser le fonctionnement. Le taux d'adoption des nouvelles technologies dans l'agriculture augmente avec la taille économique des unités de production. L'usage d'outils connectés et d'applications mobiles rend plus facile le travail des techniciens pour collecter et traiter des données d'exploitation et des variables d'environnement afin de fournir un appui à la prise de décision en temps réel. La transformation digitale des entreprises agricoles et des structures qui les accompagnent traduit aussi la complexification de la gestion des entreprises agricoles qui utilisent des outils de gestion de plus en plus exigeants. Les entreprises sont également de mieux en mieux équipées en informatique pour des achats d'agrofournitures, des déclarations administratives, des logiciels spécialisés en comptabilité et des logiciels de gestion technique de suivi des cultures et des élevages.

1.1- L'environnement politique, social, réglementaire du ou des secteurs professionnels

Construire et accompagner les transitions vers des systèmes agricoles et alimentaires bas-carbone, circulaires et durables est un nouveau défi auquel est confronté le monde agricole pour assurer la souveraineté alimentaire, former et accompagner les entreprises agricoles en France métropolitaine et dans les territoires ultra-marins.

Depuis quelques années, l'agroécologie connaît un essor en phase avec des désirs de rupture par rapport aux formes conventionnelles d'agriculture (Doré et Bellon, 2019). L'agriculture souffre d'un important déficit d'image auprès des Français en matière de durabilité des pratiques agricoles et se doit d'opérer une transition culturelle et professionnelle.

L'agroécologie invite à combiner tous les leviers d'action et à mobiliser tous les acteurs, à l'échelle des agroécosystèmes, des filières et des territoires, pour faire face aux changements et refonder une alliance entre l'agriculture, l'environnement, la science et la société. La transition agroécologique constitue également un levier d'attractivité des métiers de l'agriculture pour répondre au désir d'engagement des générations actuelles et futures.

La nouvelle Politique Agricole Commune¹³ (PAC 2023-2027) vise à stabiliser le revenu agricole, à garantir l'approvisionnement alimentaire des européens à des prix raisonnables et à accompagner la transition écologique engagée par les agriculteurs. L'écorégime constitue un changement majeur du premier pilier de la PAC pour promouvoir une meilleure performance environnementale des exploitations agricoles. Le Plan Stratégique National (PSN) met tout particulièrement l'accent sur les priorités suivantes :

- l'objectif de doublement des surfaces en agriculture biologique d'ici 2027 (18% de la SAU) ;
- le développement des synergies entre cultures et élevage, c'est-à-dire l'association de productions animales et végétales pour une même exploitation ou au sein d'un même territoire ;
- l'incitation, notamment au travers de l'écorégime, au maintien et à la plantation de haies, à la diversification des cultures, à la préservation des prairies permanentes, la régulation du climat et le maintien des paysages.

La Politique Agricole Commune (PAC) a intégré des dispositifs de préservation de la biodiversité (écorégime du 1er pilier et mesures agro-environnementales et climatiques (MAEC) du 2nd pilier).

Dans le prolongement des états généraux de l'alimentation, les lois EGALIM 1 (2018) et 2 (2021) visent à réformer les secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire autour de trois principaux enjeux et objectifs:

- Renforcer la logique de construction du prix des produits alimentaires « en marche avant », c'est-à-dire à partir des coûts de production des agriculteurs ;
- Améliorer les conditions sanitaires et environnementales de production ;

¹³ La nouvelle PAC 2023-2027. MASA. [Consultable en ligne](#)

- Favoriser l'accès des consommateurs à une alimentation de qualité, saine et durable. Les entreprises agricoles et agroalimentaires sont incitées par les pouvoirs publics et les collectivités territoriales à participer à la construction des Projets Alimentaires Territoriaux (PAT).

La réduction de l'usage des produits phytopharmaceutiques (PPP) constitue une attente citoyenne forte et une nécessité pour préserver notre santé et la biodiversité¹⁴. Le plan Ecophyto II+ (2018) ou « Plan de sortie des pesticides » constitue à moyen terme une condition sine qua non de l'acceptabilité sociale du maintien des activités agricoles. Cet objectif impacte fortement les producteurs dans leurs raisonnements conventionnels et leurs stratégies de protection des cultures. On observe une tendance de réduction globale de l'utilisation des PPP ces dix dernières années¹⁵. Si le retrait du marché des substances actives les plus dangereuses est encourageant, l'augmentation des « impasses sanitaires » constitue une préoccupation majeure.

Fortement liée à ces enjeux de transparence, on voit apparaître une prise de conscience des enjeux liés aux risques sanitaires transmissibles entre les hommes et les animaux. Le concept « One Health » ou « une seule santé » reconnaît que les santés des humains, des animaux domestiques et sauvages, des plantes et de l'environnement (au sens large) sont étroitement liées et interdépendantes. Les enjeux de biosécurité au sein des élevages sont croissants alors qu'apparaissent par exemple des épisodes récurrents d'influenza aviaire « grippe ». La résistance aux antimicrobiens est un enjeu particulièrement important dans le domaine de la santé animale et la baisse d'exposition des animaux aux antibiotiques est à favoriser. Ces éléments sont souvent repris sur les emballages des produits afin de mettre en valeur leur qualité auprès des consommateurs.

Le bien-être animal est à la croisée de nombreuses influences, parfois contradictoires, philosophiques et morales, scientifiques, technologiques, économiques, réglementaires et sociétales. En France, c'est la loi du 10 juillet 1976 relative à la protection de la nature qui fonde la politique de protection animale : « Tout animal étant un être sensible doit être placé par son propriétaire dans des conditions compatibles avec les impératifs biologiques de son espèce » (art. 9). Selon l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES), « Le bien-être d'un animal est l'état mental et physique positif lié à la satisfaction de ses besoins physiologiques et comportementaux, ainsi que de ses attentes. Cet état varie en fonction de la perception de la situation par l'animal »¹⁶. Outre le développement de chartes et de guides de bonnes pratiques d'élevage portées par les filières, l'utilisation de grilles et d'indicateurs d'évaluation propres à chaque espèce se généralise dans le cadre de démarches volontaires et de cahiers des charges.

La stratégie nationale bas-carbone (SNBC) donne des orientations pour mettre en œuvre la transition vers une économie bas-carbone, circulaire et durable. Au-delà des émissions de GES, cela suppose de prendre en compte la biodiversité, la consommation de l'eau et d'autres ressources naturelles dans la production agricole. L'agriculture doit ainsi réaliser des efforts de réduction sur les principaux GES qu'elle produit, grâce au développement de pratiques agroécologiques.

Les interactions entre l'activité agricole et les émissions de polluants atmosphériques constituent également un sujet émergent en matière de législation dans l'agenda public français et européen. Plusieurs directives européennes fixent le cadre réglementaire en vigueur en matière de qualité de l'air¹⁷. De plus, la

¹⁴ Le plan Ecophyto. MASA. [Consultable en ligne](#)

¹⁵ En 2021, les ventes de PPP (hors produits utilisables en agriculture biologique et de biocontrôle) restent 19 % en dessous de la moyenne 2012-2017. La moyenne triennale diminue plus récemment de 19 % entre 2017-2019 et 2019-2021. La diminution des ventes de substances les plus à risque (CMR1) se poursuit avec une baisse de 85 % sur une période de 4 ans. Les herbicides sont les familles de fonction les plus vendus, suivis des fongicides et des insecticides. *Les phytosanitaires*. Fiches repères. PLOAA. [Consultable en ligne](#)

¹⁶ L'évaluation du bien-être doit être réalisée du point de vue de l'animal. On ne doit plus tenter d'adapter l'animal à son milieu mais bien d'adapter l'environnement de l'animal (élevage, transport, ...) à ses besoins. [Consultable en ligne](#)

¹⁷ Directive relative aux plafonds d'émission nationaux (NEC), avec une attention particulière sur les plafonds d'ammoniac (NH3), les particules (PM) et le méthane (CH4). Chambres d'Agriculture France. [Consultable en ligne](#)

consommation d'énergie est une vraie question pour les exploitations agricoles puisqu'elle représente de 10 à 25 % des charges variables (ADEME).

L'agriculture est un des principaux secteurs d'activités usager de la ressource commune en eau. La prise en compte des enjeux liés à la qualité, à l'accès et au partage de l'eau est donc essentielle et nécessite de coconstruire une vision partagée des usages de l'eau. Des tensions fortes sont observées sur les ressources en eau, superficielles ou souterraines. La gestion de crise, réglementant les usages de l'eau par arrêtés préfectoraux, devient récurrente et tend à devenir la règle sur de nombreux territoires. Les conflits d'usages donnant lieu à des contentieux sur la gestion quantitative de l'eau en relation avec les usages agricoles se sont multipliés au cours des dernières années. Ils se situent essentiellement dans le quart Sud-Ouest du territoire national.

L'évolution des attentes sociétales conduit également de nombreux consommateurs à modifier leurs comportements alimentaires (végétarien, flexitarien, végétalien, vegan) et à privilégier les denrées alimentaires issues des filières courtes et de l'agriculture biologique. Un peu plus de 12 % des exploitations agricoles en France sont désormais engagées en agriculture biologique. La réglementation européenne pour la production biologique (AB) précise l'ensemble des règles à suivre concernant la production, la transformation, la distribution, l'importation, le contrôle et l'étiquetage des produits biologiques.

Dans un contexte économique toujours plus concurrentiel, les responsables d'entreprise doivent désormais composer avec une grande volatilité des prix des produits et des intrants, des aléas climatiques de plus en plus marqués, des citoyens, des consommateurs et des pouvoirs publics plus exigeants vis-à-vis des conditions dans lesquelles s'exercent l'acte de production et ses prolongements. Le secteur agricole doit également faire face à l'évolution des attentes des industriels, plus exigeants en termes de qualité, de traçabilité et de respect de l'environnement. Le monde agricole est confronté au défi de maintenir un niveau élevé de production, de traçabilité et de qualité sanitaire, tout en diminuant ses impacts environnementaux.

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

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

1.2.1 Les entreprises et organisations du secteur de la production

Les producteurs (éleveurs, cultivateurs, viticulteurs, arboriculteurs, maraîchers, horticulteurs, etc.) recouvrent une diversité de petites, moyennes et grandes entreprises familiales et de sociétés. Une exploitation agricole est déclarée soit sous statut individuel, soit sous forme sociétaire. Le terme d'exploitant agricole désigne le chef d'exploitation et l'ensemble des coexploitants qui travaillent sur l'exploitation. Dans l'hexagone, 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 coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) permettent à leurs adhérents, soit près d'un agriculteur sur deux, de mutualiser des moyens : matériels, équipements, main-d'œuvre, hangars, ateliers...) nécessaires à leur activité. La mutualisation permet de réduire les coûts de mécanisation, d'accéder aux nouvelles technologies et d'optimiser les chantiers. Elle est aussi un lieu d'échanges d'expériences et de diffusion de nouvelles pratiques, de formation, de développement local et de solidarité.

Les entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers (ETARF), majoritairement des TPE et PME, possèdent des matériels adaptés et du personnel compétent pour effectuer des prestations de services

chez les agriculteurs, soit pour le compte de l'agriculteur soit pour le compte d'entreprises agroalimentaires, de collectivités locales et d'établissements publics gestionnaires de réseaux.

Les services de remplacement sont des structures qui proposent aux agriculteurs des salariés afin de les remplacer (en cas de congés, d'arrêt maladie, ou si l'agriculteur a besoin de se dégager du temps ...) ou d'apporter un complément de main d'œuvre notamment dans les périodes de pointe d'activités.

Les groupements d'employeurs agricoles et ruraux(GEAR) permettent aux petites entreprises de trouver et de fidéliser des salariés, qu'elles ne pourraient à elles seules embaucher à temps plein. L'objet du groupement est de répondre à un besoin permanent de travail salarié, à temps partiel ou saisonnier¹⁸.

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

1.2.2 Les organisations du secteur commercial

Les entreprises d'amont et d'aval de la production ont des statuts divers, qui peuvent être coopératifs (coopérative laitière, coopérative de fruits et légumes...), privés (entreprises de négoce, usines, transporteurs ...) ou associatifs (groupements d'agriculteurs).

Les organisations de producteurs (OP) ou groupements de producteurs, sont 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. Une société coopérative agricole, une union de coopératives agricoles, une société d'intérêt collectif agricole (SICA), une association régie par la loi du 1er juillet 1901, une société commerciale ou un groupement d'intérêt économique (GIE) peuvent être reconnus, par arrêté ministériel, organisation de producteurs (OP).

Le secteur de l'agrofourniture et de l'agroéquipement (constructeurs et concessionnaires) comprend l'ensemble des entreprises qui fournissent aux agriculteurs les moyens de produire : matériels, équipements, semences, engrais et amendements, produits phytopharmaceutiques, aliments du bétail et produits vétérinaires. Les ventes auprès des agriculteurs sont réalisées par les coopératives et les négoce privés.

Le réseau des collecteurs est constitué de coopératives et de négociants agricoles privés qui valorisent les productions au sein des filières. Les collecteurs sont chargés de l'achat, du stockage et du conditionnement des productions végétales ou du rassemblement du bétail (centres d'allotement, centres de tri, foires, marchés aux bestiaux) et de leur commercialisation. Outre leur rôle économique, les collecteurs jouent un rôle dans l'organisation de la production (planification des volumes) et dans le développement des labels et signes de qualité. L'internationalisation du marché voit également se développer les métiers de courtier en matières premières, de trader à l'export, dans des cabinets conseils, les coopératives et le négoce.

¹⁸ Le Groupement d'Employeurs Agricole et Rural (GEAR) est une organisation, la plupart du temps sous forme d'association loi 1901, dont les adhérents sont au moins en majorité, le plus souvent en totalité, des agriculteurs. Elle a pour objet de mettre à disposition de ses adhérents des salariés avec lesquels elle a conclu un contrat de travail. Ainsi les salariés auront à intervenir chez différents adhérents, mais n'auront qu'un seul interlocuteur, le GEAR, pour les formalités administratives. Les adhérents, bien qu'étant déchargés de ces formalités, restent néanmoins responsables en tant que donneur d'ordre sur l'exploitation. <https://www.fngear.fr>

Les banques et les assurances sont quant à elles des structures spécialisées qui proposent des services financiers et de protection contre certains risques.

1.2.3 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 techniciens y exercent leurs activités de services dans le domaine technique, comptable, fiscal, foncier, juridique, de la formation et de l'animation.

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

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 agro-écologique. 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 bio.

1.2.4 Les organismes du secteur du contrôle

Chaque organisme public ou parapublic qui attribue des subventions aux agriculteurs ou aux organismes agricoles, dispose d'un service de contrôle. Les Directions de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF/ DAAF), les collectivités territoriales (communes, département, région, collectivités d'outre-mer ...), l'Agence de Services et de Paiements (ASP), font partie de ces organisations.

Les directions (régionales) de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF et DAAF) ont en charge la protection des végétaux et un service « sécurité phytopharmaceutique » chargé du contrôle aux frontières des produits végétaux importés. Les services vétérinaires exercent cette même mission de protection envers les importations de produits animaux. La réglementation en place nécessite de contrôler les arrivées de personnes et de marchandises dans les lieux de transit que sont les aéroports et les ports.

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 agréés par le ministère en charge de l'agriculture¹⁹. Leur rôle est d'assurer le contrôle et la certification des exploitations, des entreprises artisanales ou industrielles engagées dans des démarches de qualité collectives ou individuelles. Les organismes certificateurs contribuent, avec les organisations professionnelles, à créer des labels, des signes de reconnaissances et des mentions valorisantes. Ils délivrent ces certifications et sont chargés du contrôle des cahiers des charges.

¹⁹ Liste des organismes de contrôle agréés par activité, signe et catégories de produits. [Consultable en ligne](#)

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

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

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

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

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

1.2.6 Les organismes et dispositifs du secteur de la formation

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

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

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

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

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

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

1.2.7 Les acteurs institutionnels

Le secteur agricole 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/ DAAF, DDTM et DD(CS)PP notamment) accompagnent les porteurs de projet, animent les politiques publiques et contrôlent l'application des lois.

FranceAgriMer est un organisme payeur, reconnu par les pouvoirs publics, les collectivités territoriales et les professionnels des secteurs agricole, agroalimentaire et de la pêche, tant pour la gestion des aides européennes que nationales. En région, FranceAgriMer dispose de services territoriaux affectés dans les Directions Régionales de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF). Directement en lien avec les producteurs et opérateurs des différentes filières, les agents des régions assurent l'ensemble des missions de contrôle, de traitement des informations, des demandes d'aides qui sont du ressort de l'établissement.

L'office de développement de l'économie agricole D'Outre-Mer (ODEADOM) gère les aides spécifiques dans les territoires ultra-marins. Pour favoriser le développement des agricultures, des aides sont octroyées dans le cadre de l'union européenne au titre des Régions Ultra Périphériques (RUP) pour les DROM-COM. Ils bénéficient du POSEI (Programme d'Options Spécifiques à l'Eloignement et à l'Insularité) au titre de la Politique Agricole Commune (PAC) et du Règlement Développement Rural (RDR), ainsi que d'une fiscalité spéciale (droit de mer sur les produits importés). S'y ajoutent des mesures nationales spécifiques pour l'ensemble de l'Outre-mer (Contrats de Projets Etat-Régions). Au travers de différentes incitations, les agriculteurs sont notamment encouragés individuellement et collectivement à s'orienter vers de nouvelles pratiques agro-environnementales, comme le maintien de la biodiversité, ou approche globale et systémique de l'exploitation.

La mutualité sociale agricole (MSA) est le régime de protection sociale obligatoire des personnes salariées et non salariées des professions agricoles. La MSA gère l'ensemble des branches de la sécurité sociale : maladie (dépenses de santé), famille (allocations familiales), vieillesse (pension de retraite), accidents du travail et maladies professionnelles (indemnisation des victimes), mais également le recouvrement (collecte des cotisations et contributions sociales). La MSA intervient notamment pour la prévention des risques professionnels et la médecine du travail (risques phytosanitaires, TMS...).

Les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération communale (EPCI) portent des politiques agricoles et des projets alimentaires territoriaux. Le renforcement des compétences des Régions en matière de développement économique et d'aménagement du territoire, conjugué au transfert de la gestion du Fonds européen agricole pour le développement rural (FEADER) aux Régions, confortent leur rôle de véritable pilote des politiques agricoles et de développement rural à l'échelon régional. La territorialisation des politiques publiques en matière d'agriculture et d'alimentation 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 organisations interprofessionnelles

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

Ainsi les groupements constitués à l'initiative des organisations professionnelles représentant la production agricole et, selon les cas, la transformation, la commercialisation et la distribution peuvent, s'ils représentent une part significative de ces secteurs d'activités, faire l'objet d'une reconnaissance en qualité

d'organisations interprofessionnelles par l'autorité administrative pour un produit ou un groupe de produits. Ce sont des personnes morales de droit privé, en général des associations (loi 1901).

1.3- Facteurs d'évolution et de variabilité en cours

Dans un contexte de transitions agricoles, l'accompagnement des décideurs et des techniciens pour lever les freins et combiner les leviers culturels et sociotechniques au changement constitue un véritable enjeu qui réunit tous les acteurs du monde agricole.

1.3.1 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 France²². Néanmoins, l'agriculture constitue également une source de solutions, car elle est le seul secteur, avec la forêt, à pouvoir capter et stocker naturellement du carbone.

Le changement climatique est déjà perceptible et perçu dans l'ensemble des territoires²³. L'irréversibilité et l'accélération du changement climatique constituent un facteur de risques et d'incertitudes pour la sécurité des systèmes alimentaires, la sécurité sanitaire des systèmes de culture et d'élevage(s) et la résilience des systèmes agricoles. Le dérèglement climatique se traduit par une augmentation de la fréquence et de l'intensité des aléas climatiques extrêmes (gels tardifs, épisodes pluvieux intenses, vents violents, périodes de fortes chaleurs, sécheresses agronomiques) et impacte les systèmes agricoles. En production végétale, on observe déjà une modification des calendriers culturaux et des itinéraires techniques, des pertes de rendements, ainsi que la réduction de la disponibilité en eau et des possibilités d'irrigation, de la fertilité et de la biodiversité des sols. Les exploitations souscrivent également plus souvent des assurances multirisques récoltes pour mieux se couvrir face aux risques climatiques. On observe également, en production animale, des difficultés croissantes pour que les systèmes fourragers assurent l'alimentation des troupeaux toute l'année. À court terme, la conduite des systèmes de culture et/ ou d'élevage(s) nécessite des ajustements plus fréquents en cours de saison pour composer avec les aléas. À plus long terme, la modification des facteurs pédoclimatiques (ensoleillement, pluviométrie, ...) va modifier l'épidémiologie des territoires et favoriser l'émergence de nouveaux risques sanitaires et de zoonoses. Les responsables d'entreprises agricoles devront donc mettre en place des stratégies de gestion évolutives et globales de la santé pour renforcer la résilience de leur système.

Dans un contexte climatique et de crise énergétique, il s'agit de concevoir des systèmes agricoles décarbonés, à la fois plus économes en intrants et sobres en énergies fossiles. Il s'agit d'autre part de favoriser le stockage du carbone dans les sols agricoles et la production d'énergies renouvelables. Pour le GIEC, la biomasse fait partie des leviers indispensables pour combattre le changement climatique. Dans son étude sur le 4 pour 1000, l'INRAE confirme que c'est dans le secteur des grandes cultures que réside un des plus importants potentiels de stockage de carbone en France.

En production animale et d'élevages de ruminants, les solutions et les leviers sont bien identifiés et éprouvés. Ils reposent sur la robustesse conférée par l'autonomie alimentaire, et toutes les innovations qui la favorisent. L'adaptation des systèmes d'élevage(s), propre à chaque exploitation, implique en outre une

²² 75 % de ses émissions de gaz à effet de serre (GES) de l'agriculture française 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, équins) (CGAAER, 2021).

²³

Évolution du climat et ses effets sur l'agriculture, émissions de GES du secteur et stockage carbone. Fiche repère. PLOAA. [Consultable en ligne](#)

adaptation du type et de la taille du cheptel aux potentialités de production de l'alimentation animale sur l'exploitation et le territoire, des bâtiments d'élevage et des débouchés commerciaux.

Il s'agit également de maintenir les exploitations et les activités d'élevage pour limiter le déstockage du carbone lié au retournement des prairies. Le stockage du carbone dans les sols agricoles, l'augmentation du taux de matières organiques, le développement des modes de production et des pratiques agricoles qui y contribuent et la production d'énergies renouvelables²⁰ constituent à la fois un enjeu et un levier majeur pour la transition des systèmes agricoles.

1.3.2 La reconquête de la biodiversité

La biodiversité est à la base de notre alimentation quotidienne. La reconquête de la biodiversité élevée et cultivée – ou biodiversité domestique – des espèces sauvages et des infrastructures agroécologiques qui les favorisent est au cœur des grands enjeux du XXI^{ème} siècle.

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 diversifiées²¹, 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. La diversité biologique ultramarine constitue, notamment en Guyane, un patrimoine exceptionnel sur lequel se construisent l'agriculture, la pêche, l'aquaculture et la sylviculture de demain.

La FAO estime que 75 % de la diversité génétique des plantes cultivées a été perdue²². L'industrialisation de l'agriculture et la spécialisation des systèmes ont conduit à une érosion de la biodiversité cultivée : les variétés de populations, de base génétique large et évolutive, ont été peu à peu remplacées par des variétés sélectionnées et fixées, stables et homogènes, de base génétique étroite. Neuf plantes (blé, riz, maïs, orge, sorgho/ millet, pomme de terre, patate douce/ igname, canne à sucre et soja) cultivées comptent pour 75 % de nos apports énergétiques d'origine végétale.

La reconquête de la biodiversité cultivée en grandes cultures constitue un enjeu pour l'ensemble des acteurs de la filière, et plusieurs freins sociotechniques doivent être levés en amont et en aval de la production. Les entreprises semencières devront être capables de valoriser la diversité génétique en sélection végétale et de fournir des semences de cultures qui pourront répondre aux besoins des cultivateurs, des industriels et des consommateurs. Il s'agit notamment de mieux caractériser les variétés par rapport aux facteurs limitants et donc leur dépendance aux intrants. Les entreprises de collecte et de stockage (ECS) devront quant à elles être capables de trouver de nouveaux débouchés, de collecter et de commercialiser les matières premières agricoles issues de cette diversité.

Plus productifs, plus dociles ou plus robustes, de quels animaux les systèmes d'élevage auront-ils besoin demain et comment les conduire²³ ? La sélection génétique et plus récemment la génomique, les techniques de reproduction assistée (IA) et l'optimisation des pratiques de reproduction ont profondément transformé

²⁰ L'ADEME estime que la contribution du secteur agricole à la production d'énergies renouvelables est équivalente à sa consommation énergétique. Cette production représente près de 20 % de la production nationale d'énergies renouvelables (incluant les biocarburants). ADEME, étude « Agriculture et énergies renouvelables : contributions et opportunités pour les exploitations agricoles », 2018. [Consultable en ligne](#)

²¹ Semences et plants : la biodiversité au service de la Terre et des Hommes. Journées de la biodiversité (GNIS, 2012)

²² Mathieu Calame, Érosion de la biodiversité domestique. Vision européenne, septembre 2007. FAO, Valorisons la diversité de la nature. La biodiversité au service de l'humanité.

²³ INRAE « De grands défis et des solutions pour l'élevage » Vol. 32 No 2 (2019). [Consultable en ligne](#) 28 Les outils d'aide à la décision modifient-ils le métier d'agriculteur ? Arvalis. [Consultable en ligne](#)

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 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 agriculteurs, il s'agit d'apprendre à mieux gérer et à valoriser la biodiversité dans les systèmes agricoles pour concevoir des systèmes plus résilients et durables.

1.3.3. La transformation digitale des entreprises agricoles et des structures qui les accompagnent

Satellites, capteurs, drones, robots, applications mobiles et services connectés, télémédecine et identification d'images, l'agriculture est entrée dans l'ère du numérique. Les usages se développent rapidement avec l'augmentation de la taille économique des entreprises agricoles. 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 (psychosociaux et « classiques ») à appréhender et de nouvelles opportunités à explorer.

Investir dans le numérique peut permettre d'optimiser les performances techniques et économiques des systèmes agricoles mais aussi d'améliorer les conditions de travail, de réduire les risques liés aux situations de travail isolé, d'améliorer le suivi sanitaire des cultures et des élevages, d'améliorer le pilotage de l'entreprise, de réduire l'impact environnemental des systèmes agricoles. Toutefois, l'apport des technologies numériques à la transition écologique « forte » ou « faible » est encore sujette à question et à controverse.

Le plus souvent accessibles sur Internet, les sociétés proposent de plus en plus d'interfaces mobiles, sur smartphones et tablettes, utilisables en temps réel. Outils de diagnostics, d'évaluation des risques et de gestion technique, l'utilisation des outils d'aide à la décision²⁸ (OAD) demande l'acquisition de nouvelles compétences en informatique et en statistique notamment. Ces nouveaux outils permettent d'ajuster ou de moduler les interventions, en complément des observations de terrain, des connaissances techniques du décideur et des recommandations des techniciens conseillers. 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 le paysage dans lequel les techniciens et les entreprises évoluent. Pour les entreprises, il 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 leurs activités en préservant leur autonomie technique et décisionnelle.

1.3.4. La séparation du conseil et de la vente d'agrofouritures

L'ordonnance du 24 avril 2019 relative à l'indépendance des activités de conseil à l'utilisation des produits phytopharmaceutiques actant la séparation de la vente et du conseil est l'opportunité d'une profonde évolution en matière de conseil spécifique aux agriculteurs dans le secteur de la distribution (coopératives et négoce) et celui de l'accompagnement sociotechnique en matière de Conseil Stratégique à l'utilisation des produits Phytosanitaires (CSP).

L'objectif premier est de garantir l'indépendance du conseil délivré aux agriculteurs. Les technico-commerciaux vendeurs peuvent continuer à apporter des préconisations d'usage et à proposer des mesures alternatives aux produits prescrits par les conseillers agricoles accompagnés de nouveaux services associés.

Si l'objectif affiché est de favoriser une réduction de l'utilisation des produits phytopharmaceutiques, le véritable enjeu réside dans la capacité des acteurs à accompagner les professionnels dans leurs changements de pratiques. Ce changement a deux conséquences importantes sur l'évolution des métiers :
- Une évolution des missions et de la posture professionnelle des techniciens et des conseillers agricoles ;
- Une professionnalisation des techniciens et des responsables d'entreprise en matière de pilotage stratégique, de conduite et de gestion des systèmes de culture et/ ou d'élevage.

Ce changement devrait également favoriser la désintermédiation de la vente d'intrants par internet d'une part, et la professionnalisation de l'accompagnement sociotechnique du fait de la libéralisation du marché du conseil agricole (indépendants ou libéraux et coopératifs) avec des approches plus interdisciplinaires.

2- Emplois visés par le diplôme

L'agriculture est un secteur dynamique et ses filières sont pourvoyeuses d'emplois. Elles offrent au technicien supérieur un très grand nombre d'emplois salariés, de techniciens et d'agents de maîtrise, et des perspectives d'évolution au sein d'entreprises privées de tailles et d'activités très diverses, dans les exploitations elles-mêmes et dans les structures qui les accompagnent en amont et en aval de la production.

Les formations et diplômes niveau bac +2 sont souvent recherchés, jusqu'à un niveau ingénieur et les titulaires du BTSA restent très prisés par les entreprises. Le technicien supérieur est, soit employé par des structures de tailles et d'activités diverses, soit responsable d'entreprise agricole.

Conditions particulières d'accès à l'emploi

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

Seules les entreprises agréées pour leur activité de conseil phytosanitaire indépendants de la vente de produits phytopharmaceutiques, peuvent réaliser un conseil spécifique ou conseil de préconisation entre un technicien/conseiller et un agriculteur pour des besoins ponctuels en saison.

Le conseil stratégique à l'utilisation des produits phytosanitaires est obligatoire pour tous les agriculteurs. Ce conseil individualisé à chaque exploitation permet aux agriculteurs d'améliorer leurs stratégies de gestion des bioagresseurs. Il consiste en un diagnostic d'exploitation, à partir duquel est proposé un plan d'actions avec des leviers adaptés pour réduire l'utilisation des produits phytopharmaceutiques de synthèse, tout en maintenant la viabilité de l'exploitation.

Le permis de conduire BE est nécessaire pour conduire un véhicule de la catégorie B attelé d'une remorque ou semi-remorque, d'un van, d'une bétailière ou d'un plateau.

Le titulaire de l'emploi est amené à utiliser des agroéquipements. Il doit avoir été formé à l'utilisation en sécurité des matériels. La possession du CACES® ou de l'attestation valant CACES adéquate est nécessaire à la délivrance de l'autorisation de conduite des matériels par le responsable d'entreprise.

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

Selon le domaine d'activité du titulaire de l'emploi, d'autres certificats d'aptitudes professionnelles peuvent être requis (CAPTAV, etc.).

Les conditions liées à l'installation en agriculture peuvent être modifiées en fonction des évolutions législatives.

2.1- Différentes appellations institutionnelles ou d'usage dans les entreprises

Nomenclature du niveau de qualification : Niveau 5

Code(s) NSF

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

211 Productions végétales, cultures spécialisées et protection des cultures,

212 Productions animales, élevage spécialisé, aquaculture, soins aux animaux (y compris vétérinaires)

Formacode(s)

21052 Gestion exploitation agricole

32047 Création entreprise

12598 Environnement agriculture

21054 Agriculture production végétale

21056 Elevage

Date d'échéance de l'enregistrement : 01-01-2024

Code RNCP

N° de fiche RNCP (à renseigner)

Code(s) ROME

Les métiers visés par la qualification actuelle de niveau 5 correspondent aux codes ROME « emploi métier » suivants, identifiés et utilisés dans la nomenclature de Pôle Emploi.

L'exercice des différents emplois/métiers avec cette qualification est soumis à la réglementation en vigueur et peut demander un complément de formation/qualification.

Codes ROME Appellations des emplois/métiers

A1301 Conseil et assistance technique en agriculture et environnement naturel

- Conseiller d'agriculture, d'élevage, horticole, en agriculture biologique, semences ...
- Technicien d'agriculture

- Technicien en agriculture biologique
- Technicien foncier en agriculture
- Technicien d'expérimentation
- Animateur d'organismes agricoles
- A1302 Contrôle et diagnostic technique en agriculture
- Agent sanitaire de l'agriculture
- Technicien de contrôle de croissance de l'agriculture, contrôleur laitier, de culture...
- Technicien certificateur
- Contrôleur qualité
- A1303 Ingénierie en agriculture et environnement naturel
- Chargé d'études économiques en agriculture
- Chargé de mission en agriculture
- Chargé de recherche en agriculture
- Expérimentateur en agriculture
- A1416 Polyculture élevage
- Agriculteur
- Agriculteur en polyculture
- Polyculteur éleveur
- K1502 Contrôle et inspection des Affaires Sociales
- Contrôleur du travail en agriculture
- Inspecteur du travail en agriculture
- K1802 Développement local
- Animateur de développement local, territorial, de pays ...
- Chargé de mission développement local
- Chef de projet de développement local
- Conseiller en développement local
- Coordonnateur de dispositif de développement local
- Coordonnateur de projet de développement local
- Responsable de projet de développement local
- C1102 Conseil clientèle en assurances
- Conseiller clientèle en assurances
- C1206 Gestion de clientèle bancaire
- Conseiller de clientèle bancaire

L'accord national de méthode du 23 avril 2008 relatif à la classification des techniciens, agents de maîtrise et cadres dans les conventions collectives agricoles classe les titulaires de la qualification de niveau 5 dans les emplois de « Techniciens et agents de maîtrise » aux niveaux 1 et 2.

Depuis le 1er avril 2021, la nouvelle Convention Collective Nationale (CCN) s'applique de manière obligatoire dans les exploitations agricoles et les CUMA, sur tout le territoire national.

Dans les chambres d'agriculture, le référentiel des emplois types classe l'emploi « Technicien Spécialisé » correspondant à ce niveau de qualification dans la catégorie 3 Appui technique et analyse.

Pour la fonction publique, le répertoire des métiers du Centre National de la Fonction Publique décrit les métiers de la filière administrative ou technique de technicien et de rédacteur. Le technicien supérieur peut être recruté sur concours externe pour la catégorie B, mais aussi sur concours troisième voie.

2.2- Place dans l'organisation hiérarchique de l'entreprise

Le technicien et le chef d'exploitation peuvent exercer leurs activités 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, le technicien exerce toujours ses activités sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique. En exploitation, selon la taille économique de la structure et en fonction de l'emploi occupé, il peut exercer sous la responsabilité directe du chef d'entreprise, sous la responsabilité du gérant ou celle du responsable d'atelier. Dans les unités économiques de grande taille, le technicien peut encadrer un ou plusieurs salariés.

Dans les services à l'agriculture, le technicien exerce toujours sous la responsabilité du président, du directeur, du chef de service ou du responsable de l'organisation à qui il rend compte régulièrement.

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

Lorsqu'il est contrôleur et ou référent dossier dans un organisme de certification, le technicien est placé sous la responsabilité d'un chef d'équipe de contrôleurs, d'un auditeur, d'un chargé de certification en relation avec un assistant technique de la certification.

Lorsqu'il est employé dans un service déconcentré du ministère chargé de l'agriculture, le technicien inspecteur travaille sous l'autorité d'un chef de service, de son adjoint ou celle d'un chef de pôle.

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

La responsabilité et l'autonomie déléguées sont induites par la nature de l'entreprise ou de l'organisme employeur et par l'expérience acquise au cours de la carrière professionnelle.

2.3- Conditions d'exercice de l'emploi

Le métier et les emplois s'exercent dans des conditions très variées selon les territoires, les secteurs d'activités et les entreprises ou les structures d'appartenance. Les entreprises agricoles constituent néanmoins l'environnement de travail commun à l'ensemble des emplois visés par le diplôme.

Le technicien travaille en autonomie, souvent seul et fréquemment en équipe. Selon qu'il est salarié d'une exploitation ou salarié d'une structure qui accompagne les agriculteurs, le titulaire de l'emploi exerce son activité dans une ou plusieurs entreprises et se déplace fréquemment. Il peut exercer son métier sur un lieu différent du siège principal de l'organisation, c'est-à-dire dans un bureau délocalisé et en zone isolée. A ce titre, il exerce toujours ses activités au service d'un décideur, en lien avec d'autres techniciens et au sein de divers collectifs de travail et réseaux professionnels. Bon communicant, il a le sens du contact et sait s'adapter à ses interlocuteurs. Disponible, il est en relation permanente avec des producteurs, des techniciens, des prestataires et des partenaires et peut participer à la vie collective des organisations agricoles et de son territoire.

En exploitation, les conditions d'exercice des emplois sont le plus souvent marquées par une forte saisonnalité et des pointes de travail liées au cycle de production animale et ou végétale, à la transformation et la commercialisation. Les activités s'effectuent sur le terrain, en extérieur et/ ou en bâtiment, avec les contraintes liées aux conditions d'ambiance et aux aléas climatiques. L'association culture et élevage génère une activité soutenue tout au long de l'année. La transformation et la commercialisation en vente directe et en circuit court génèrent un surcroît d'activités et des pointes d'activités, notamment en périodes de fêtes et de foires commerciales.

Quelles que soient ses activités, le technicien est amené à gérer et à utiliser une diversité de matériels, d'équipements, d'installations, d'agrofournitures et d'agroéquipements de précision. Il utilise des outils

d'enregistrement et des méthodes d'acquisition, de stockage, d'analyse et de partage de données. Il maîtrise l'utilisation des outils informatiques et bureautiques, de logiciels professionnels, des interfaces mobiles (sur smartphones et tablettes) et des services connectés lui permettant de travailler seul, en temps réel et à distance. En matière de pilotage et d'accompagnement, il utilise des méthodes de diagnostic et des outils d'aide à la décision (OAD).

Le technicien et le chef d'exploitation travaillent également au bureau sur écrans, en réunion d'équipe et en réunion à l'extérieur ou à distance, avec des horaires flexibles en fonction du rythme des activités agricoles et se déplacent fréquemment. L'intense activité exige une bonne résistance physique et psychologique. La veille, le partage d'expérience et la formation tout au long de la vie sont indispensables pour actualiser leurs connaissances et adapter leurs pratiques dans un contexte mouvant et en transition.

2.4- Degré d'autonomie et de responsabilité

Le technicien salarié prend toujours des décisions en concertation avec son responsable, des techniciens et des partenaires. Les profils d'emploi valorisent l'autonomie, la capacité d'initiative et la capacité à animer des collectifs de travail. 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. Lorsqu'il est responsable d'entreprise agricole, l'entrepreneur est responsable de ses choix sociotechniques, de la qualité des productions et services mis en marché, du respect de la réglementation, des normes et des cahiers des charges.

En matière de pilotage, le technicien est autonome pour choisir, réaliser ou interpréter des diagnostics et concevoir un projet d'entreprise et des stratégies qui lui permettront d'atteindre les résultats technicoéconomiques et les niveaux de performance visés. Cette autonomie est directement liée à sa position hiérarchique dans l'entreprise et à son expérience, au niveau d'intégration dans les filières, aux engagements contractuels auxquels l'entreprise a souscrit et à la réglementation applicable à ses activités. Force de proposition lorsqu'il est salarié, le technicien peut participer au pilotage stratégique de l'entreprise.

En matière de conduite et de gestion des systèmes de culture et/ ou d'élevage(s), le technicien est autonome pour réaliser un tour de plaine et/ou d'élevage, concevoir et mettre en œuvre le système de production. La délégation de responsabilité porte sur les choix techniques et l'organisation du travail. Il est responsable de la traçabilité et de la qualité des productions. De par ses fonctions de responsable et d'encadrement, il est garant de la réalisation du planning de production et du planning de travail dans le respect de la santé sécurité au travail et des règles de biosécurité. Quel que soit le système de production, le technicien utilise des procédures de contrôles et se réfère à des normes de qualité et des cahiers des charges.

En matière d'organisation du travail, le technicien est autonome pour prévoir les moyens humains et matériels nécessaires à la réalisation des activités de l'entreprise et mettre en œuvre une démarche qualité. La délégation de responsabilité porte sur la planification des interventions extérieures, l'organisation des chantiers et des campagnes, des tournées, l'encadrement des salariés, la délégation à des entreprises de travaux agricoles et de prestation de services (EDT) et le travail en CUMA (mutualisation du matériel agricole). Cette autonomie est directement liée à l'application des réglementations liées à la législation du travail, à la sécurité des personnes et des équipements placés sous sa responsabilité. Force de proposition, il contribue à optimiser l'organisation du travail et le système de management. Au-delà de sa responsabilité propre, il peut participer à gérer le parcours des salariés, des apprentis et des stagiaires.

En matière d'expérimentation, le technicien est autonome pour analyser, transposer et mettre en œuvre des programmes d'essais, des protocoles et des enquêtes qui lui permettront d'atteindre les résultats

attendus par son responsable et le commanditaire. La délégation de responsabilité porte sur l'identification des parcelles ou des élevages partenaires et l'implantation des essais, l'application des règles de décision et l'adaptation de la conduite des essais en fonction des aléas. Cette autonomie est directement liée au respect des protocoles, des procédures opératoires standardisées et des principes des bonnes pratiques d'expérimentation (BPE). En fonction de son niveau d'expérience, il peut interpréter les résultats et apprécier la faisabilité technique et la cohérence des résultats obtenus.

En matière d'accompagnement sociotechnique, le technicien est autonome pour réaliser un entretien conseil et animer un collectif de travail afin de construire avec les décideurs des réponses individuelles ou collectives à leurs besoins et à leurs questionnements. 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. La délégation de responsabilité porte sur l'apport d'un conseil personnalisé et contextualisé, dans le cadre d'un conseil stratégique préalablement délivré par un conseiller agricole. Il lui appartient également de valoriser des retours d'expérience, des résultats d'essais et d'enquêtes contextualisées auprès des agriculteurs, de ses pairs et des partenaires. Au-delà de sa responsabilité propre, il peut contribuer à des démarches de co-construction de système.

En situation d'audit et de contrôle, la délégation de responsabilité porte sur les conditions de réalisation des inspections et l'appréciation des points de non-conformité. Le technicien doit savoir faire preuve d'empathie, de probité, d'autorité et de pédagogie. Force de proposition, le technicien peut accompagner des engagements contractuels, des démarches de certifications et des démarches collectives.

2.5- Évolutions possibles des diplômés dans et hors de l'emploi

Le technicien supérieur peut évoluer dans la structure qui l'emploie ou dans une autre structure. Il peut accéder à un poste de niveau hiérarchique supérieur, par promotion interne, et/ou en élevant son niveau de qualification par la formation professionnelle continue et/ou la validation des acquis de l'expérience (licence professionnelle ou formation d'ingénieur).

Fort d'une expérience professionnelle et d'un niveau d'expertise reconnu, il peut se voir confier davantage de responsabilités et assurer des fonctions d'encadrement hiérarchique ou fonctionnel. Il peut devenir chef d'équipe ou de secteur. Dans ce cas, il organise leurs tournées et vérifie leur travail. Le technicien contrôleur en organisme de certification pourra accéder à des postes d'auditeur et de chargé de certification.

Dans l'emploi en chambre consulaire ou en station, le technicien supérieur peut évoluer vers des postes de chef de projet et de conseiller spécialisé. En dehors de l'emploi dans les organisations professionnelles agricoles (OPA), il peut évoluer vers un emploi de cadre, en tant que chef de pôle, responsable d'antenne ou d'agence.

En administration dans les services déconcentrés et les collectivités territoriales, le technicien pourra accéder au grade de technicien principal et de chef technicien.

Hors de l'emploi, le technicien peut valoriser son expérience dans le secteur de l'agroéquipement et celui des agrofournitures en tant que technico-commercial. Sa connaissance des entreprises agricoles est également un atout pour évoluer dans le secteur de la banque et de l'assurance comme expert filière ou conseiller clientèle agricole.

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.

3.1- Résumé du métier

Le métier, les emplois et les activités du titulaire du BTSA ACS'AGRI visent le pilotage stratégique des entreprises agricoles et leur conduite dans une perspective de multiperformance et de résilience pour conduire ou accompagner le changement.

L'expertise technico-économique et environnementale, l'organisation du travail, la conduite de projet stratégique et l'accompagnement au changement constituent le cœur du métier de technicien en s'appuyant sur les besoins des professionnels, des filières, des territoires et les attentes sociétales en matière d'évolution des pratiques agricoles.

Dans un contexte politique, réglementaire et sociétal de transitions, ses compétences en matière de diagnostic et d'analyse, de gestion de risques et d'entreprise, d'animation et d'accompagnement personnalisé contribuent au développement d'une agriculture multiperformante, créatrice de valeur ajoutée et d'emplois, à la fois plus résiliente et plus durable.

Exerçant un métier à fortes exigences techniques et relationnelles, le technicien travaille toujours en relation avec le vivant, des agriculteurs, des salariés, des techniciens et des partenaires. Il est force de proposition et doit savoir être à l'écoute, parler de son métier, de son entreprise et de ses pratiques.

L'analyse du travail pour la définition du présent référentiel d'activités professionnelles permet d'identifier les principaux emplois/métiers :

3.1.1 Chef d'exploitation/ exploitant ou co-exploitant / responsable d'entreprise agricole

Le chef d'exploitation agricole est un entrepreneur du vivant, ce qui lui confère une responsabilité particulière à l'égard de la société et des consommateurs. C'est un décideur qui assure la gestion et le pilotage stratégique d'une entreprise agricole, œuvre en matière de production, de gestion administrative, économique et financière et de commercialisation. Il a pour principale responsabilité l'élaboration de la stratégie d'entreprise et sa mise en œuvre dans un environnement très administré, mouvant et empreint d'incertitude. Manager de terrain lorsqu'il emploie de la main d'œuvre salariée permanente et/ ou occasionnelle, le responsable d'entreprise agricole est polyvalent et multi compétent. Il doit savoir anticiper et s'adapter dans un contexte en rapide évolution. L'environnement de travail est de plus en plus ouvert sur le territoire, l'innovation et les échanges d'expérience entre pairs dans le cadre de démarches collectives d'entreprises, de filière et/ ou de territoire. La veille, la valorisation des retours d'expérience et la formation

tout au long de la vie sont indispensables pour actualiser ses compétences et pérenniser l'entreprise dont il est responsable.

Très autonome, le responsable d'entreprise travaille seul ou avec l'appui d'associés, de salariés permanents ou occasionnels, d'agriculteurs voisins, de techniciens et de partenaires. Il dispose d'une forte capacité d'initiative. Il a le sens des responsabilités et la capacité à se remettre en cause. Il doit savoir écouter et dialoguer, et savoir s'entourer d'experts pour le conseiller dans ses décisions et l'accompagner dans ses projets. Il peut déléguer certaines fonctions ou activités dont il garde la responsabilité.

Le responsable d'entreprise assume la responsabilité de ses choix sociotechniques. Son autonomie de décision est directement liée au niveau d'intégration dans les filières, aux engagements contractuels auxquels l'entreprise a souscrite et à la réglementation applicable à ses activités. Il peut avoir des responsabilités et/ou activités de représentation au sein de la profession agricole, de la filière et du territoire.

3.1.2 Gérant, chef de culture et/ ou responsable d'atelier(s) d'élevage(s)

Le technicien seconde l'exploitant agricole ou le responsable de la structure (station de recherche, ferme expérimentale). Il a pour principale fonction le pilotage du système de culture et/ ou d'élevage(s) et la conduite des productions en fonction de stratégies globales de gestion et d'objectifs qui lui sont donnés ou qu'il a définis. Il a également un rôle de gestionnaire de l'ensemble des matériels et des installations, des stocks et des approvisionnements, des achats de services et des investissements. À ce titre, il planifie et organise le travail, encadre des équipes et gère du personnel dans les unités de grande taille économique. Il assure la traçabilité des enregistrements et prépare les audits et plans de contrôle liés au respect des normes et des certifications. Très impliqué dans le pilotage de l'entreprise ou de la structure, il peut prendre part à la commercialisation, à la gestion économique et financière ainsi qu'à l'élaboration de la stratégie.

3.1.3 Technicien conseiller et animateur

Le technicien généraliste ou spécialisé (productions, foncier, bâtiment, numérique, ...) fait figure de partenaire privilégié des agriculteurs et de leurs salariés. En entreprise, il collecte des données, analyse des pratiques, accompagne la réalisation de diagnostics et les évolutions de l'entreprise. Il doit avoir le sens du contact, être à l'écoute et faire preuve de pédagogie afin de co-construire avec les décideurs des réponses individuelles ou collectives à leurs questionnements. Il mobilise des moyens, des outils et des dispositifs d'accompagnement, et peut organiser des formations et des séances d'information. Il mobilise l'expertise des professionnels et des réseaux d'acteurs pour tester et qualifier des manières de produire, valoriser les productions, valider et enrichir les références techniques et économiques acquises afin de faciliter leur diffusion et leur appropriation. Il diffuse des résultats issus de la recherche et valorise des résultats d'enquêtes et d'expérimentations. Le technicien peut également proposer et accompagner des collectifs et des démarches individuelles ou collectives d'entreprises, de filières et de territoire.

La posture professionnelle des techniciens a considérablement évolué ces dernières années. Il est nécessaire d'avoir une vision globale du fonctionnement de l'exploitation et de prendre en compte les valeurs du (des) décideur(s). Le technicien 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 d'un nouveau volet de conseil prenant appui sur l'analyse et sur le traitement de données, afin d'identifier les leviers et de sélectionner les techniques les plus adaptées pour réduire l'empreinte environnementale, tout en préservant les performances économique et sociale des exploitations.

L'animateur d'organisme agricole 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, apprécie la faisabilité des actions envisagées et accompagne les porteurs de projet dans des domaines très divers. Il formalise les réponses apportées aux besoins identifiés, effectue le montage et le suivi des dossiers et rend compte des résultats. L'animateur représente également la structure auprès des autres acteurs professionnels, institutionnels et associatifs. Il peut être amené à assurer la gestion administrative et financière des projets ou de la structure.

3.1.4 Contrôleur / auditeur

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

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

3.1.5 Inspecteur

Les techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture constituent des cadres d'emplois techniques de catégorie B. Ils interviennent dans l'une des 2 spécialités suivantes :

- Spécialité Techniques agricoles : les techniciens sont chargés de l'orientation des productions animales et végétales, de la diffusion des techniques agricoles, des enquêtes et études statistiques et économiques, de l'élevage et des activités hippiques, de la protection des végétaux et de celle de l'environnement ;
- Spécialité Vétérinaire : dans cette spécialité, les techniciens supérieurs des services du ministère chargé de l'agriculture sont chargés de la lutte contre les maladies des animaux, de la protection des animaux, du contrôle de la sécurité et de la qualité des denrées animales et d'origine animale, de la protection de l'environnement. En situation de contrôle, il est capable de s'adapter au contexte et doit savoir faire preuve de pédagogie, d'autorité, d'impartialité et d'objectivité avec les professionnels.

Le recrutement des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture s'effectue par concours national annuel, ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme homologué au niveau IV.

Le technicien supérieur du ministère chargé de l'agriculture peut accéder aux grades de technicien principal et de chef technicien. Il a la possibilité de devenir ingénieur de l'agriculture et de l'environnement par la promotion interne.

3.1.6 Technicien d'expérimentation

Le technicien d'expérimentation réalise des enquêtes et des programmes d'essais aux champs, en élevage et en station. 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

de producteurs, entreprises d'agrofournitures ...). Depuis une quinzaine d'années, de nouveaux types d'essais dits « essais systèmes » de longue durée visent à tester et à qualifier de nouvelles manières de produire et à prototyper des systèmes de culture et/ou d'élevage(s) innovants. Le technicien d'expérimentation applique le protocole et les règles de décision, en respectant les principes des bonnes pratiques d'expérimentation (BPE) conformément aux protocoles, aux plans d'étude, aux procédures opératoires standardisées, aux normes et décrets en vigueur. Il peut être amené à participer à des groupes de travail pour l'élaboration des protocoles expérimentaux. Il a également pour fonction d'analyser et de valoriser les résultats obtenus et leur domaine de validité.

3.2-Liste des fonctions et des activités exercées

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. 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.

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 de 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 révélé huit grandes fonctions :

- Pilotage stratégique d'une entreprise agricole
- Organisation du travail
- Gestion administrative, économique et financière
- Conduite et gestion des systèmes de culture et/ou d'élevage(s)
- Valorisation des produits agricoles, alimentaires, non-alimentaires et des services
- Conduite d'essais aux champs, en élevage et en station
- Accompagnement sociotechnique
- Vérification de la conformité des produits ou services de l'entreprise aux exigences internes et externes

1. Pilotage stratégique d'une entreprise agricole

1.1 Réalise un diagnostic systémique de multiperformance

1.1.1 Choisit des méthodes et des outils de diagnostics adaptés aux objectifs de l'évaluation

1.1.2 Réalise ou fait réaliser des diagnostics

1.1.3 Réalise des observations de terrain, des tours de plaine et/ou des tours d'élevages

1.1.4 Met en œuvre des méthodes d'acquisition, de stockage et de traitement de données

1.1.5 Analyse des données et des indicateurs, des résultats et des performances

1.1.6 Utilise des analyses de groupe et des références technico-économiques

1.1.7 Analyse des écarts entre des objectifs, des résultats et des niveaux de performances

1.1.8 Réalise une veille juridique, réglementaire, scientifique et technique

1.1.9 Met en évidence les points forts et les points faibles de l'entreprise agricole

1.1.10 Évalue la vulnérabilité de l'entreprise

1.1.11 Identifie des marges de progrès, des freins et des leviers d'amélioration

1.1.12 Présente un diagnostic stratégique à différents publics

1.1.13 Dialogue avec les parties prenantes des activités de l'entreprise

- 1.2 Élabore une stratégie globale d'entreprise
 - 1.2.1 Définit un choix de productions et de services mis en marché par l'entreprise
 - 1.2.2 Conçoit une combinaison d'ateliers de productions, de transformation et/ou d'activités de services
 - 1.2.3 Détermine des objectifs commerciaux, de résultats et de niveaux de performances
 - 1.2.4 Construit des hypothèses et des scénarios d'évolutions possibles
 - 1.2.5 Évalue la rentabilité prévisionnelle d'un projet et/ou d'une entreprise agricole
 - 1.2.6 Élabore une stratégie globale de conduite des ateliers
 - 1.2.7 Élabore un tableau de bord et des indicateurs stratégiques
 - 1.2.8 Élabore une stratégie de gestion de la qualité des biens et services mis en marché
 - 1.2.9 Évalue des besoins d'investissements et leur rentabilité
 - 1.2.10 Évalue des besoins en prestation de service

2. Organisation du travail

- 2.1 Planifie les activités de l'entreprise
 - 2.1.1 Prévoit les moyens humains et matériels nécessaires à la réalisation des activités
 - 2.1.2 Élabore un planning de travail
 - 2.1.3 Répartit les activités
 - 2.1.4 Supervise le travail
 - 2.1.5 Planifie des interventions, des audits et des contrôles
 - 2.1.6 Délègue à des entreprises de travaux agricoles et/ou de prestation de services
 - 2.1.7 Contractualise l'utilisation de matériels en commun (CUMA)
 - 2.1.8 Prévoit les investissements et le renouvellement des agroéquipements et bâtiments
- 2.2 Organise les activités de l'entreprise
 - 2.2.1 Prend des décisions et/ou transmet des consignes de travail et s'assure de leur bonne compréhension
 - 2.2.2 Vérifie l'application des consignes et apporte les remédiations nécessaires à leurs bonnes exécutions
 - 2.2.3 Adapte les plannings de travail en fonction des priorités et des aléas (humains, climatiques, sanitaires, commerciaux ...)
 - 2.2.4 Organise et/ou participe à des chantiers agricoles et des campagnes
 - 2.2.5 Assure, délègue ou supervise l'entretien des agroéquipements, des installations et des bâtiments
 - 2.2.6 Anime des réunions de chantier
 - 2.2.7 Veille à l'application des règles de santé sécurité au travail (SST), à la mise en œuvre des mesures de protection collectives et au port des équipements de protection individuelle (EPI)
 - 2.2.8 Contribue à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques (DUER)
 - 2.2.9 Aménage les postes de travail
 - 2.2.10 Enregistre des interventions, des travaux et des temps de travaux
 - 2.2.11 Assure un reporting des activités
- 2.3 Gère des ressources humaines
 - 2.3.1 Intègre et forme les nouveaux arrivants (salariés, apprentis et stagiaires)
 - 2.3.2 Communique sur les valeurs, la stratégie et les objectifs de l'entreprise
 - 2.3.3 Conduit un entretien de recrutement
 - 2.3.4 Conduit un entretien professionnel
 - 2.3.5 Élabore et/ou actualise des fiches de poste
 - 2.3.6 Réalise des actions de prévention des risques professionnels
 - 2.3.7 Régule des tensions et conduit des entretiens de remédiation
 - 2.3.8 Encadre des salariés permanents, des saisonniers, des apprentis et des stagiaires

3. Gestion administrative, économique et financière

- 3.1 Gère des stocks, des approvisionnements et des services à l'entreprise
 - 3.1.1 Choisit des outils et services de gestion adaptés à ses besoins

- 3.1.2 Gère des stocks et des approvisionnements
- 3.1.3 Consulte des fournisseurs et des prestataires de service
- 3.1.4 Négocie des prix et des contrats fournisseurs
- 3.1.5 Contractualise des services (juridique, logistique, informatique, assurantiels...)
- 3.1.6 Règle des litiges commerciaux et des conflits

- 3.2 Gère des opérations comptables, fiscales, des flux financiers et de trésorerie
 - 3.2.1 Établit des factures et réalise le suivi des encaissements
 - 3.2.2 Détermine les besoins de trésorerie (FR et BFR) et de financement
 - 3.2.3 Planifie, gère et analyse des flux de trésorerie
 - 3.2.4 Procède aux opérations de gestion courante de l'entreprise
 - 3.2.5 Établit ou fait établir les documents comptables de l'entreprise
 - 3.2.6 Calcule des coûts de production, des coûts de revient et des marges
 - 3.2.7 Détermine des prix de vente
 - 3.2.8 Analyse des résultats comptables, des indicateurs économiques et financiers
 - 3.2.9 Utilise des logiciels ou applications professionnelles pour l'enregistrement des données
 - 3.2.10 S'acquitte des obligations comptables, fiscales et professionnelles (agrément, déclarations, demandes d'aides)

4. Conduite et gestion des systèmes de culture et/ou d'élevage(s)

- 4.1 Conçoit un système de culture et/ou d'élevage(s)
 - 4.1.1 Choisit des espèces, des variétés et des races adaptées aux milieux et à ses objectifs
 - 4.1.2 Conçoit le système de culture et/ou d'élevage(s)
 - 4.1.3 Combine des productions végétales et animales à l'échelle de l'entreprise et/ou du territoire
 - 4.1.4 Définit des objectifs de production
 - 4.1.5 Construit un assolement et des rotations
 - 4.1.6 Conçoit des itinéraires techniques et des schémas décisionnels
 - 4.1.7 Élabore des stratégies de gestion et de protection intégrées de la santé animale et végétale
 - 4.1.8 Élabore des stratégies de gestion de la biodiversité élevée et cultivée, de la faune, de la flore et de la fonge
 - 4.1.9 Maintient ou améliore la fertilité des sols et favorise les régulations biologiques
 - 4.1.10 Élabore un plan de gestion de la ressource en eau et de maîtrise des risques de pollution
 - 4.1.11 Élabore des plans d'action de maîtrise et d'économies des énergies
 - 4.1.12 Élabore des plans de maîtrise de la qualité de l'air (polluants atmosphériques et GES)
- 4.2 Conduit le système de culture et/ou d'élevage(s)
 - 4.2.1 Met en œuvre des stratégies de conduite du système de culture et/ou d'élevage(s)
 - 4.2.2 Réalise et/ou supervise la réalisation des opérations liées à la conduite des productions
 - 4.2.3 Met en œuvre des pratiques alternatives et/ou complémentaires
 - 4.2.4 S'assure du maintien de l'état sanitaire et du bien-être des animaux
 - 4.2.5 Met en œuvre des mesures de biosécurité des cultures et/ou de(s) élevage(s)
 - 4.2.6 Adapte la conduite des cultures et/ou des élevages en fonction des aléas, de ses observations et/ou des recommandations de l'accompagnement sociotechnique
 - 4.2.7 Règle et/ou paramètre des matériels, des installations et des agroéquipements
 - 4.2.8 Régule et/ ou paramètre des automates, des robots et/ou des outils connectés
 - 4.2.9 Gère la pharmacie et/ou le local phytosanitaire
 - 4.2.10 Procède aux enregistrements liés à la conduite des cultures et/ou des élevages et au reporting
 - 4.2.11 S'assure de la traçabilité et de la conformité des produits aux normes et référentiels
 - 4.2.12 Entretient et/ou implante des infrastructures et des surfaces d'intérêt écologique (SIE)
 - 4.2.13 Récolte et stocke des produits, des sous-produits et des coproduits
 - 4.2.14 Réalise des bilans de campagne

5. Valorisation des produits agricoles, alimentaires, non-alimentaires et des services

5.1 Valorise ou élimine des produits, des sous-produits et coproduits

5.1.1 Organise la collecte, le tri, la valorisation et le recyclage des déchets végétaux et animaux, des eaux usées, des effluents agricoles et des produits phytopharmaceutiques non utilisables (PPNU) avec les opérateurs agréés de la filière des sous-produits et coproduits

5.1.2 Conditionne des produits, des sous-produits et des coproduits

5.1.3 Organise la vente ou l'utilisation des denrées alimentaires non-conformes aux cahiers des charges pour l'alimentation humaine et animale

5.2 Commercialise des produits et des services

5.2.1 Assure la promotion des produits et services commercialisés

5.2.2 Élabore des supports de communication

5.2.3 Réalise la veille des marchés

5.2.4 Répond à des appels d'offres (volet technique et administratif)

5.2.5 Réalise la prospection de clientèles et de nouveaux débouchés

5.2.6 Négocie et vend des produits, des services et des prestations

5.2.7 Assure la mise en marché des produits et services

5.2.8 Assure le suivi des commandes

5.2.9 Prépare et distribue des commandes

5.2.10 Assure le service après-vente

6. Conduite d'essais aux champs, en élevage et en station

6.1 Met en œuvre des protocoles d'expérimentation, des essais et des enquêtes

6.1.1 Prend connaissance d'un protocole, d'un plan d'essais, d'une enquête

6.1.2 Identifie des élevages et/ou des parcelles adaptés aux objectifs des essais

6.1.3 Met en place un protocole, des essais, des enquêtes

6.1.4 Réalise ou fait réaliser les interventions

6.1.5 Met en œuvre ou fait appliquer des règles de décision

6.1.6 Règle des matériels en fonction des plans d'essais

6.1.7 Réalise le suivi des essais

6.1.8 Identifie des anomalies et des incidents liés au non-respect des protocoles

6.1.9 Effectue des notations et récolte des essais

6.1.10 Produit des données contextualisées et des références

6.1.11 Contribue à l'amélioration de protocoles d'essai ou de questionnaires d'enquête

6.2 Interprète et valorise des résultats d'expérimentations, d'essais et d'enquêtes

6.2.1 Évalue la validité et la fiabilité des informations recueillies

6.2.2 Interprète des résultats

6.2.3 Apprécie la faisabilité technique et la cohérence des résultats

6.2.4 Analyse des facteurs de progrès

6.2.5 Rédige des comptes-rendus et des synthèses

7. Accompagnement sociotechnique

7.1 Mobilise des moyens, des outils et des dispositifs d'accompagnement

7.1.1 Identifie des acteurs en transition et des partenaires dans le cadre d'un projet

7.1.2 Identifie des dispositifs d'accompagnement et des solutions de financement

7.1.3 Analyse des pratiques

7.1.4 Valorise des essais, des enquêtes, des expérimentations et des références

7.1.5 Apporte un appui technique auprès des agriculteurs

7.1.6 Met en œuvre des actions de démonstration, des rencontres et des visites

7.1.7 Réalise des actions de formation, de communication et des animations

7.1.8 Capitalise et valorise des retours d'expérience

7.2 Accompagne des agriculteurs, des collectifs, des filières et des territoires

7.2.1 Gère un portefeuille client et entretient un réseau professionnel

7.2.2 Effectue des visites d'entreprises

7.2.3 Conduit des entretiens de conseil

7.2.4 Analyse des demandes et des besoins d'accompagnement

7.2.5 Accompagne la mise en œuvre de pratiques agroécologiques et durables

7.2.6 Accompagne l'émergence et la reconnaissance de démarches collectives

7.2.7 Anime des démarches de co-construction de systèmes de culture et/ ou d'élevage(s)

7.2.8 Accompagne des porteurs de projet individuel et collectif

7.2.9 Organise des temps d'échanges entre agriculteurs, techniciens et partenaires

7.2.10 Anime des collectifs et des communautés digitales

7.2.11 Coordonne des appels et réponses à projets (AAP, AMI, AC)

7.2.12 Réalise le suivi des conventions, des demandes d'aides et de subventions

7.2.13 Élabore des conseils technique, tactique, stratégique et/ou de gestion d'entreprise

7.2.14 Accompagne des démarches d'agrément, de labellisation et de certification

8. Vérification de la conformité des produits ou services de l'entreprise aux exigences internes et externes

8.1 Met en œuvre une démarche qualité

8.1.1 Réalise un autodiagnostic de ses pratiques à l'aide d'un référentiel

8.1.2 Hiérarchise les améliorations à mettre en œuvre

8.1.3 Formalise un plan d'action (objectifs, moyens, échéancier et indicateurs)

8.1.4 Élabore des fiches procédures

8.1.5 Construit un système documentaire et de gestion de l'information

8.1.6 Met en œuvre un plan d'action

8.1.7 Met en place une démarche d'amélioration continue

8.1.8 Prépare des audits et des plans de contrôle

8.2 Réalise des audits et des contrôles en entreprise

8.2.1 Réalise des audits et des contrôles liés à des cahiers des charges et à la réglementation

8.2.2 Réalise des examens documentaires et de marchandises

8.2.3 Réalise des prélèvements de produits

8.2.4 Caractérise des niveaux de contamination (maladies, parasites et nuisibles)

8.2.5 Vérifie la conformité du fonctionnement des appareils de contrôle

8.2.6 Recherche les causes d'anomalies dans les données

8.2.7 Enregistre et transmet des données de contrôles

8.2.8 Établit des documents administratifs liés aux contrôles

8.2.9 Délivre des attestations de contrôle et des certificats

8.2.10 Rédige des comptes rendus de visite, des rapports d'audit et d'inspection

8.2.11 Analyse des contrôles

8.2.12 Restitue des audits et explique des points de non-conformités

4- Liste des situations professionnelles significatives et finalités du travail

Le tableau suivant présente les situations professionnelles significatives spécialisées (SPS) de la compétence, c'est-à-dire les situations qui, si elles sont maîtrisées, permettent de rendre compte de l'ensemble des compétences mobilisées dans le travail. Les situations (SPS) sont regroupées en champs de compétences, selon les ressources qu'elles mobilisent et la finalité visée.

Champs de compétences	Situations professionnelles significatives (SPS)	Finalités
Pilotage stratégique de l'entreprise agricole	• Évaluation multicritère et contextualisée des résultats et niveaux de performance d'une entreprise agricole • Conception d'un projet d'entreprise dans son contexte • Élaboration d'une stratégie d'adaptation aux transitions • Élaboration d'un tableau de bord et d'indicateurs stratégiques	Concevoir un projet d'entreprise multiperformante et résiliente en accord avec les valeurs et la stratégie de l'entreprise ou de l'organisation et en intégrant son contexte
Organisation du travail	• Évaluation des besoins en main d'œuvre et en compétences • Élaboration d'un planning de travail • Mise en route et gestion d'un chantier ou de travaux • Encadrement d'une équipe de travail • Mise en œuvre d'une démarche qualité	Maintenir l'efficacité, les conditions et la qualité de vie au travail dans le respect de la santé sécurité
Conduite et gestion des systèmes de culture et d'élevage	• Réalisation d'un diagnostic agronomique et/ ou zootechnique • Adaptation de la conduite d'une culture et/ou d'un atelier d'élevage aux aléas • Conception d'un système de culture et/ ou d'élevage • Combinaison des productions animales et végétales à l'échelle de l'entreprise et/ ou du territoire	Atteindre les performances visées et obtenir les résultats attendus en valorisant les processus écologiques, les ressources du territoire et la complémentarité entre animaux et végétaux
Gestion administrative, économique et financière	• Gestion de la trésorerie • Évaluation de la rentabilité prévisionnelle d'une entreprise agricole • Montage d'un dossier réglementaire ou financier • Préparation d'un audit ou d'un contrôle	Assurer la gestion courante et appuyer la prise de décision

Accompagnement sociotechnique	• Conduite d'un entretien de conseil • Co-construction d'un conseil stratégique ou de gestion d'entreprise • Animation d'un collectif	Accompagner la conduite du changement dans un contexte de transitions
----------------------------------	---	---

REFERENTIEL DE COMPETENCES

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

Il correspond à la liste des capacités attestées par l'obtention du diplôme.

Les capacités sont donc de deux ordres :

- des capacités relevant du tronc commun identiques pour tous les brevets de technicien supérieur du ministère chargé de l'agriculture,*
- des capacités professionnelles spécifiques au brevet de technicien supérieur agricole Analyse, Conduite et Stratégie de l'Entreprise Agricole « ACS'AGRI » identifiées à partir des situations professionnelles significatives.*
 - Option 1 « Transition agricole dans les territoires métropolitains »,*
 - Option 2 « Transition agricole dans les territoires ultramarins ».*

Liste des capacités attestées par le diplôme

Le diplôme atteste de l'atteinte des capacités ci-dessous. Chaque capacité globale relève soit du tronc commun, soit du domaine professionnel spécifique du BTSA Analyse, Conduite et Stratégie de l'Entreprise Agricole (ACS'AGRI) et correspond à un bloc de compétences.

Capacités du Tronc commun des BTSA :

Capacité 1 correspondant au bloc de compétences B1 : S'inscrire dans le monde d'aujourd'hui

- C1.1 Saisir les enjeux de la réalité socio-économique
- C1.2 Se situer dans des questions de société
- C1.3 Argumenter un point de vue dans un débat de société

Capacité 2 correspondant au bloc de compétences B2 : Construire son projet personnel et professionnel

- C2.1 S'engager dans un mode de vie actif et solidaire
- C2.2 S'insérer dans un environnement professionnel
- C2.3 S'adapter à des enjeux ou des contextes particuliers
- C2.4 Conduire un projet

Capacité 3 correspondant au bloc de compétences B3 : Communiquer dans des situations et des contextes variés

C3.1 Répondre à des besoins d'information pour soi et pour un public

C3.2 Communiquer en langue étrangère

C3.3 Communiquer avec des moyens adaptés

Capacités professionnelles spécifiques du BTSA ACS'AGRI

Capacité 4 correspondant au bloc de compétences B4 : Piloter des systèmes de culture et d'élevage dans une perspective de multiperformance

C4.1 Evaluer la performance globale d'un système biotechnique

C4.2 Ajuster, dans un contexte de transitions, la conduite d'un système de culture

C4.3 Ajuster, dans un contexte de transitions, la conduite d'un système d'élevage

C4.4 Concevoir un système biotechnique durable et résilient

Capacité 5 correspondant au bloc de compétences B5 : Assurer la gestion administrative, économique et financière de l'entreprise agricole

C5.1 Répondre aux échéances réglementaires, fiscales, sociales, comptables et juridiques

C5.2 Evaluer la performance économique et financière de l'entreprise agricole.

C5.3 Estimer les conséquences économiques, sociales, juridiques et financières de la mise en œuvre d'un projet.

Capacité 6 correspondant au bloc de compétences B6 : Manager l'activité d'une entreprise agricole

C6.1 Organiser la combinaison des facteurs de production

C6.2 Manager une équipe de travail

C6.3 Mettre en œuvre une démarche Qualité Hygiène Sécurité Environnement

Capacité 7 correspondant au bloc de compétences B7 : Piloter un projet stratégique d'entreprise agricole dans une perspective de multiperformance et de résilience

C7.1 Evaluer la performance globale de l'entreprise agricole

C7.2 Conduire une évaluation prospective de la résilience de l'entreprise agricole

C7.3 Concevoir un projet stratégique d'entreprise multiperformante et résiliente et son suivi dans le temps

Capacité 8 correspondant au bloc de compétences B8 : Accompagner le changement stratégique territorialisé dans les entreprises agricoles

C8.1 Faire émerger les besoins d'accompagnement stratégique d'un acteur et/ou d'un collectif d'acteurs dans un contexte territorial donné

C8.2 Contribuer à la mise à disposition des ressources utiles à l'accompagnement stratégique d'un acteur et/ou d'un collectif d'acteurs

C8.3 Contribuer à la construction d'un plan opérationnel d'accompagnement stratégique d'un acteur et/ou d'un collectif d'acteurs

Blocs de compétences et capacités du tronc commun

Les évolutions du monde professionnel et de la société en général exigent des capacités d'employabilité et d'adaptabilité d'une part, d'engagement et de solidarité d'autre part. Le référentiel de compétences du tronc commun des BTSA pose l'appréhension des enjeux professionnels, économiques et sociaux comme nécessaire pour devenir un professionnel responsable et un citoyen actif dans un contexte numérique, capable de s'ouvrir aux autres et au monde. Il permet aussi au diplômé d'envisager une poursuite d'études dans le cadre d'un projet personnel et professionnel réfléchi.

Capacité 1 correspondant au bloc de compétences 1 : S'inscrire dans le monde d'aujourd'hui	
Capacités évaluées	Savoirs mobilisés
C1.1 Saisir les enjeux de la réalité socio-économique	Culture socio-économique
C1.2 Se situer dans des questions de société	Culture générale ouverte sur les enjeux du monde contemporain
C1.3 Argumenter un point de vue dans un débat de société	Argumentation et expression
Capacité 2 correspondant au bloc de compétences 2 : Construire son projet personnel et professionnel	
Capacités évaluées	Savoirs mobilisés
C2.1 S'engager dans un mode de vie actif et solidaire	Pratiques favorisant l'entretien de soi et démarches collaboratives
C2.2 S'insérer dans un environnement professionnel	Accompagnement au projet personnel et professionnel
C2.3 S'adapter à des enjeux ou des contextes particuliers	Ouverture à des opportunités liées à l'environnement socio-économique du territoire, aux réalités professionnelles locales ou internationales, à des démarches innovantes
C2.4 Conduire un projet	Méthodologie de projet
Capacité 3 correspondant au bloc de compétences 3 : Communiquer dans des situations et des contextes variés	
Capacités évaluées	Savoirs mobilisés
C3.1 Répondre à des besoins d'information pour soi et pour un public	Culture informationnelle
C3.2 Communiquer en langue étrangère	Culture et langue étrangères à visée sociale et professionnelle

C3.3 Communiquer avec des moyens adaptés	Techniques de communication
--	-----------------------------

Blocs de compétences et capacités professionnelles spécifiques du BTSA ACS'AGRI

Options : Transition agricole dans les territoires métropolitains » ou « Transition agricole dans les territoires ultra-marins »

L'activité du futur diplômé s'inscrit dans un contexte d'activité agricole empreint d'incertitude, en forte et rapide évolution, marqué par des changements importants (attentes sociales et sociétales croissantes, préoccupations fortes liées à la santé des individus et des milieux, effondrement de la biodiversité, bien-être animal, dérèglement climatique, renouvellement des générations agricoles, crises agro-alimentaires, etc.).

En conséquence, la prise en compte des enjeux propres aux territoires et aux filières avec lesquels interagissent les entreprises agricoles, la recherche de multiperformance et de résilience et l'adaptation aux changements sont des préoccupations fortes et permanentes pour les professionnels du secteur. En vue d'atteindre cette performance multiple (technico-économique, environnementale, sociale, etc.) et cette flexibilité, la transition agroécologique dans ses aspects scientifiques, techniques et sociaux constitue une assise solide pour guider la réflexion professionnelle des futurs diplômés.

Le pilotage stratégique des entreprises et l'accompagnement au changement constituent des savoir-faire professionnels indispensables au développement des compétences des futurs diplômés pour relever le défi qualitatif dans lequel est engagée l'agriculture.

Le BTSA ACS'AGRI se décline en deux options « Transition agricole dans les territoires métropolitains » et « Transition agricole dans les territoires ultra-marins » qui permettent de contextualiser la formation aux enjeux respectifs des territoires d'outre-mer et de l'hexagone.

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

Capacité 4 correspondant au bloc de compétences 4 : Piloter des systèmes de culture et d'élevage dans une perspective de multiperformance			
Champs de compétences	SPS	Capacités évaluées	Savoirs mobilisés
Conduite et gestion des systèmes de culture et d'élevage	-Réalisation d'un diagnostic agronomique et/ ou zootechnique	C4.1 : Evaluer la performance globale d'un système biotechnique	Evaluation multicritère d'un système biotechnique
	-Adaptation de la conduite d'une culture et/ou d'un atelier d'élevage aux aléas	C4.2 : Ajuster, dans un contexte de transitions, la conduite d'un système de culture	Conduite de systèmes de culture en diverses situations
	-Conception d'un système de culture et/ ou d'élevage	C4.3 : Ajuster, dans un contexte de transitions, la conduite d'un système d'élevage	Conduite de systèmes d'élevage en diverses situations
	-Combinaison des productions animales et végétales à l'échelle de l'entreprise et/ ou du territoire		

		C4.4 : Concevoir un système biotechnique durable et résilient	Conception de système biotechnique durable et résilient
--	--	---	---

Capacité 5 correspondant au bloc de compétences 5 : Assurer la gestion administrative, économique et financière de l'entreprise agricole

Champs de compétences	SPS	Capacités évaluées	Savoirs mobilisés
Gestion administrative, économique et financière	-Gestion de la trésorerie	C5.1 Répondre aux échéances réglementaires, fiscales, sociales, comptables et juridiques	Eléments de comptabilité, de fiscalité, de droit des sociétés et de droit civil
	-Evaluation de la rentabilité prévisionnelle d'une entreprise agricole	C5.2 Evaluer la performance économique et financière de l'entreprise agricole	Méthodes et outils de diagnostic économique et financier
	-Montage d'un dossier réglementaire ou financier -Préparation d'un audit ou d'un contrôle	C5.3 Estimer les conséquences économiques, sociales, juridiques et financières de la mise en œuvre d'un projet	Outils et méthodes de gestion prévisionnelle Procédures de contractualisation Prévention du risque

Capacité 6 correspondant au bloc de compétences 6 : Manager l'activité de l'entreprise agricole

Champs de compétences	SPS	Capacités évaluées	Savoirs mobilisés
Organisation du travail	-Evaluation des besoins en main d'œuvre et en compétences	C6.1 Organiser la combinaison des facteurs de production	Gestion prévisionnelle des activités de l'entreprise
	-Elaboration d'un planning de travail -Mise en route et gestion d'un chantier ou de travaux	C6.2 Manager une équipe de travail	Droit du travail Gestion des ressources humaines et management éthique

	-Encadrement d'une équipe de travail -Mise en œuvre d'une démarche qualité	C6.3 Mettre en œuvre une démarche Qualité Hygiène Sécurité Environnement (QHSE)	Réglementations portant sur QHSE Politiques publiques Traçabilité
--	---	---	---

Capacité 7 correspondant au bloc de compétence 7 : Piloter un projet stratégique d'entreprise agricole dans une perspective de multiperformance et de résilience

Champs de compétences	SPS	Capacités évaluées	Savoirs mobilisés
Pilotage stratégique de l'entreprise agricole	-Évaluation multicritère contextualisée des résultats et niveaux de performance d'une entreprise agricole -Conception d'un projet d'entreprise dans son contexte -Élaboration d'une stratégie d'adaptation aux transitions -Élaboration d'un tableau de bord et d'indicateurs stratégiques	C7.1 Evaluer la performance globale de l'entreprise agricole	Analyse systémique de l'entreprise dans son contexte Analyse multicritère de la performance globale
		C7.2 Conduire une évaluation prospective de la résilience de l'entreprise agricole	Vulnérabilité d'une entreprise Gestion du risque Résilience
		C7.3 Concevoir un projet stratégique d'entreprise multiperformante et résiliente et son suivi dans le temps	Valorisation de productions agricoles Tableau de bord de suivi stratégique

Capacité 8 correspondant au bloc de compétence 8 : Accompagner le changement stratégique territorialisé dans les entreprises agricoles

Champs de compétences	SPS	Capacités évaluées	Savoirs mobilisés
Accompagnement sociotechnique	-Conduite d'un entretien de conseil -Co-construction d'un conseil stratégique ou de gestion d'entreprise -Animation d'un collectif	C8.1 Faire émerger les besoins d'accompagnement stratégique d'un acteur et/ou d'un collectif d'acteurs dans un contexte territorial donné	Méthodes et outils de l'accompagnement Méthodes et outils de diagnostic territorialisé
		C8.2 Contribuer à la mise à disposition de ressources utiles à l'accompagnement stratégique d'un acteur et/ou d'un collectif d'acteurs	Politiques publiques

		C8.3 Contribuer à la construction d'un plan opérationnel d'accompagnement stratégique d'un acteur et/ou d'un collectif d'acteurs	Sociologie du changement
--	--	--	--------------------------

REFERENTIEL D'EVALUATION

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

Tableau des épreuves

L'examen du brevet de technicien supérieur agricole comporte huit épreuves obligatoires qui permettent de vérifier l'atteinte des capacités du référentiel de compétences.

L'organisation des épreuves prend en compte les modalités particulières de mise en œuvre de la certification. L'examen est organisé selon diverses possibilités :

- Par combinaisons entre des évaluations ponctuelles terminales (EPT) et des évaluations certificatives en cours de formation (ECCF) pour les scolaires ainsi que pour les apprentis et les stagiaires de la formation continue inscrits dans un établissement habilité à la mise en œuvre du contrôle en cours de formation (CCF) (1)
- En évaluations ponctuelles terminales pour les candidats hors CCF (2)
- Par des évaluations certificatives en cours de formation (ECCF) pour les candidats inscrits dans un établissement habilité à mettre en œuvre du contrôle en cours de formation (CCF) dans le cadre d'une organisation semestrialisée telle que définie à l'article D811-139-5 du code rural et de la pêche maritime (3)

Epreuves	Blocs de compétences	Capacités globales correspondantes	Modalités d'évaluation		
			Candidats en CCF (1)	Candidats hors CCF (2)	Candidats dans la modalité du BTSA semestrialisé (3)
E1	B1	S'inscrire dans le monde d'aujourd'hui	EPT		ECCF
E2	B2	Construire son projet personnel et professionnel	ECCF	EPT	ECCF
E3	B3	Communiquer dans des situations et des contextes variés	ECCF	EPT	ECCF
E4	B4	Piloter des systèmes de culture et d'élevage dans une perspective de multiperformance	ECCF	EPT	ECCF
E5	B5	Assurer la gestion administrative, économique et financière de l'entreprise agricole	ECCF	EPT	ECCF
E6	B6	Manager l'activité d'une entreprise agricole	ECCF	EPT	ECCF
E7	B7	Piloter un projet stratégique d'entreprise agricole dans une perspective de multiperformance et de résilience	EPT		ECCF

E8	B8	Accompagner le changement stratégique territorialisé dans les entreprises agricoles	EPT	ECCF
----	----	---	-----	------

Modalités et critères d'évaluation

Quelles que soient les conditions de mise en œuvre des évaluations (ponctuelles terminales ou en cours de formation dans un cadre « classique » ou semestrialisé), celles-ci reposent sur l'évaluation des capacités telles que définies dans le référentiel de compétences et précisées ici par des critères sur lesquels les évaluateurs vont se baser pour mesurer le degré de maîtrise des différentes capacités par le candidat.

Ces critères correspondent à des qualités générales attendues, non directement observables ou mesurables. Ils devront être complétés par des indicateurs, définis par l'équipe pédagogique pour les ECCF ou par une grille nationale pour les évaluations terminales. Les indicateurs sont des éléments observables ou mesurables adaptés au contexte spécifique à la situation d'évaluation.

Les modalités d'épreuves définies ci-dessous s'appliquent aux candidats hors CCF ne présentant que des évaluations ponctuelles terminales et à ceux combinant des évaluations ponctuelles terminales (EPT) et des évaluations certificatives en cours de formation (ECCF). (1) (2)

Pour les candidats relevant d'une organisation semestrialisée (3), la certification est mise en œuvre uniquement sous forme d'évaluations certificatives en cours de formation (ECCF) dans des situations d'évaluation (SE) définies par les équipes à partir des capacités à évaluer, en s'appuyant sur les critères du référentiel d'évaluation. Des capacités appartenant à des blocs différents peuvent être associées dans une même situation d'évaluation.

Capacité 1 correspondant au bloc de compétences B1 : S'inscrire dans le monde d'aujourd'hui	Critères d'évaluation
C1.1 Saisir les enjeux de la réalité socioéconomique	Approche de la complexité socio-économique Analyse de transformations sociales et économiques
C1.2 Se situer dans des questions de société	Identification de débats de société actuels Elaboration de problématiques
C1.3 Argumenter un point de vue dans un débat de société	Développement d'un point de vue Maîtrise de la langue au service de l'argumentation

Modalités d'évaluation pour les candidats bénéficiant du CCF (1) et pour les candidats hors CCF (2) :

E1 = Evaluation ponctuelle terminale écrite à partir d'un corpus documentaire visant à apprécier l'analyse du candidat et son argumentation dans le cadre d'un débat de société.

Modalités d'évaluation pour les candidats relevant d'une organisation semestrialisée (3) : 3 ECCF
Evaluations certificatives en cours de formation dans des situations d'évaluation définies par les équipes.

Capacité 2 correspondant au bloc de compétences B2 : Construire son projet personnel et professionnel	Critères d'évaluation
C2.1 S'engager dans un mode de vie actif et solidaire	Adoption de comportements favorisant sa santé et son bien-être Implication dans une action collaborative
C2.2 S'insérer dans un environnement professionnel	Analyse des exigences et opportunités de l'environnement professionnel Identification de ses acquis, potentialités et aptitudes
C2.3 S'adapter à des enjeux ou des contextes particuliers	Appropriation de la problématique liée aux enjeux ou contextes particuliers Mise en œuvre d'une analyse réflexive personnelle
C2.4 Conduire un projet	Planification d'une action dans la durée Mise en œuvre d'un projet de manière collaborative et/ou avec des partenaires Evaluation du projet

Modalités d'évaluation pour les candidats bénéficiant du CCF (1) : 4 ECCF

C2.1 : ECCF Pratique et orale

C2.2 : ECCF Orale

C2.3 : ECCF Pratique, Ecrite et/ou Orale

C2.4 : ECCF Ecrite ou orale

Modalités d'évaluation pour les candidats hors CCF (2) :

E2 = Evaluation ponctuelle terminale orale visant à apprécier la dimension réflexive du candidat sur la construction de son projet personnel et professionnel, sa capacité à tirer le bilan de son expérience et à se projeter en matière d'insertion sociale et professionnelle.

Modalités d'évaluation pour les candidats relevant d'une organisation semestrialisée (3) : 4 ECCF

Evaluations certificatives en cours de formation dans des situations d'évaluation définies par les équipes.

Capacité 3 correspondant au bloc de compétences B3 : Communiquer dans des situations et des contextes variés	Critères d'évaluation
C3.1 Répondre à des besoins d'information pour soi et pour un public	Utilisation raisonnée des systèmes d'information en fonction des besoins Traitement de l'information sélectionnée en vue de sa communication
C3.2 Communiquer en langue étrangère	Compréhension / expression orale Compréhension / expression écrite
C3.3 Communiquer avec des moyens adaptés	Choix des modalités de communication Qualité de l'information écrite ou orale Qualité des supports adaptés à la situation

Modalités d'évaluation pour les candidats bénéficiant du CCF (1) : 3 ECCF

C3.1 : ECCF Pratique et écrite

C3.2 : ECCF permettant l'évaluation des 5 activités langagières dans la langue étrangère. L'épreuve atteste du niveau B2 du CECRL.

C3.3 : ECCF Pratique et écrite ou orale

Modalités d'évaluation pour les candidats hors CCF (2) :

E3 = Evaluation ponctuelle terminale orale visant à évaluer les capacités de communication du candidat, notamment en langue étrangère.

Modalités d'évaluation pour les candidats relevant d'une organisation semestrialisée (3) : 3 ECCF

Évaluations certificatives en cours de formation dans des situations d'évaluation définies par les équipes.

Capacité 4 correspondant au bloc de compétences B4 : Piloter un système de culture et d'élevage dans une perspective de multiperformance	Critères d'évaluation
C4.1 Evaluer la performance globale d'un système biotechnique	Choix des indicateurs Identification et traitement de données Mise en œuvre de l'évaluation Identification des marges de progrès et des points de fragilité
C4.2 Ajuster, dans un contexte de transitions, la conduite d'un système de culture	Valorisation des interactions productions animales/productions végétales Choix et combinaison des opérations techniques Suivi des opérations techniques Qualité de l'ajustement
C4.3 Ajuster, dans un contexte de transitions, la conduite d'un système d'élevage	Valorisation des interactions productions animales/productions végétales Choix et combinaison des opérations techniques Suivi des opérations techniques Qualité de l'ajustement
C4.4 Concevoir un système biotechnique durable et résilient	Prise en compte des enjeux à différentes échelles - Questionnement des complémentarités productions animales/productions végétales Adaptation de la proposition à la situation

Modalités d'évaluation pour les candidats bénéficiant du CCF (1) : 4 ECCF

1 à 4 situations d'évaluation prenant appui sur une ou plusieurs situations professionnelles réelles ou reconstituées pour les besoins de l'évaluation.

Modalités d'évaluation pour les candidats hors CCF (2) :

E4 = Evaluation ponctuelle terminale : oral individuel prenant appui sur une ou plusieurs situation(s) professionnelle(s) réelle(s), relative(s) au pilotage de système(s) biotechnique(s).

Modalités d'évaluation pour les candidats relevant d'une organisation semestrialisée (3) : 4 ECCF

Évaluations certificatives en cours de formation dans des situations d'évaluation définies par les équipes.

Capacité 5 correspondant au bloc de compétences B5 : Assurer la gestion administrative, économique et financière de l'entreprise agricole	Critères d'évaluation
C5.1 Répondre aux échéances réglementaires, fiscales, sociales, comptables et juridiques	Organisation adaptée des pièces comptables Conformité de la mise en œuvre des opérations comptables, fiscales, réglementaires et juridiques - Prise en compte du cadre contractuel, juridique et réglementaire.
C5.2 Evaluer la performance économique et financière de l'entreprise agricole	Maîtrise des outils de diagnostic économique et financier Adaptation des modalités de suivi de la performance Qualité d'analyse des données et indicateurs économiques et financiers
C5.3 Estimer les conséquences économiques, sociales, juridiques et financières de la mise en œuvre d'un projet.	Caractérisation des conséquences économiques, sociales, juridiques et financières liées au projet Maîtrise des outils de gestion prévisionnelle Mise en œuvre d'outils mathématiques adaptés

Modalités d'évaluation pour les candidats bénéficiant du CCF (1) : 3 ECCF

1 à 3 situations d'évaluation prenant appui sur une ou plusieurs situation(s) professionnelle(s) réelle(s) ou reconstituée(s) pour les besoins de l'évaluation

Modalités d'évaluation pour les candidats hors CCF (2) :

E5 = Evaluation ponctuelle terminale orale individuelle prenant appui sur une ou plusieurs situation(s) professionnelle(s) réelle(s).

Modalités d'évaluation pour les candidats relevant d'une organisation semestrialisée (3) : 3 ECCF

Évaluations certificatives en cours de formation dans des situations d'évaluation définies par les équipes.

Capacité 6 correspondant au bloc de compétences B6 : Manager l'activité de l'entreprise agricole	Critères d'évaluation
C6.1 Organiser la combinaison des facteurs de production	Justification de la combinaison productive Planification des activités de l'entreprise Ajustement de l'organisation du travail aux aléas
C6.2 Manager une équipe de travail	Prévision des postes et des emplois Suivi de la relation individuelle au travail Mise en place de la cohésion d'équipe
C6.3 Mettre en œuvre une démarche Qualité Hygiène Sécurité Environnement	Prise en compte de la réglementation professionnelle Diagnostic de la Qualité Hygiène Sécurité Environnement Proposition d'ajustements du processus de mise en œuvre de la QHSE

Modalités d'évaluation pour les candidats bénéficiant du CCF (1) : 3 ECCF

1 à 3 situations d'évaluation prenant appui sur une ou plusieurs situation(s) professionnelle(s) réelle(s) ou reconstituées(s) pour les besoins de l'évaluation.

Modalités d'évaluation pour les candidats hors CCF (2) :

E6 = Evaluation ponctuelle terminale orale prenant appui sur une ou plusieurs situation(s) professionnelle(s) de management d'activités.

Modalités d'évaluation pour les candidats relevant d'une organisation semestrialisée (3) : 3 ECCF

Évaluations certificatives en cours de formation dans des situations d'évaluation définies par les équipes.

Capacité 7 correspondant au bloc de compétences B7 : Piloter un projet stratégique d'entreprise agricole dans une perspective de multiperformance et de résilience	Critères d'évaluation
C7.1 Evaluer la performance globale de l'entreprise agricole	Analyse systémique du fonctionnement de l'entreprise Analyse multicritère de la performance globale de l'entreprise
C7.2 Conduire une évaluation prospective de la résilience de l'entreprise agricole	Caractérisation des menaces et des opportunités à différents pas de temps Explicitation des leviers d'action en faveur de la résilience de l'entreprise agricole
C7.3 Concevoir un projet stratégique d'entreprise multiperformante et résiliente et son suivi dans le temps	Explicitation des axes et objectifs stratégiques du projet Explicitation des actions à entreprendre Elaboration des indicateurs de suivi stratégique

Modalités d'évaluation pour les candidats bénéficiant du CCF (1) et les candidats hors CCF (2) :

E7 = Evaluation ponctuelle terminale orale prenant appui sur une situation réelle d'entreprise agricole, dans laquelle le candidat évalue la performance globale, conduit une évaluation prospective de la résilience de l'entreprise et conçoit un projet stratégique d'évolution et son suivi dans le temps.

Modalités d'évaluation pour les candidats relevant d'une organisation semestrialisée (3) : 3 ECCF
Évaluations certificatives en cours de formation (ECCF) dans des situations d'évaluation définies par les équipes prenant appui sur une ou plusieurs situation(s) professionnelle(s) réelles ou reconstituée(s) pour les besoins de l'évaluation.

Capacité 8 correspondant au bloc de compétences B8 : Accompagner le changement stratégique territorialisé dans les entreprises agricoles	Critères d'évaluation
C8.1 Faire émerger les besoins d'accompagnement stratégique d'un acteur et/ou d'un collectif d'acteurs dans un contexte territorial donné	Diagnostic territorialisé de la situation de l'acteur ou du collectif d'acteurs Problématisation de la demande de l'acteur ou du collectif d'acteurs Formalisation des besoins d'accompagnement stratégique
C8.2 Contribuer à la mise à disposition de ressources utiles à l'accompagnement stratégique d'un acteur et/ou d'un collectif d'acteurs	Repérage de ressources utiles à l'accompagnement Analyse des ressources repérées au regard de la dynamique d'accompagnement Hiérarchisation de ressources pertinentes
C8.3 Contribuer à la construction d'un plan opérationnel d'accompagnement stratégique d'un acteur et/ou d'un collectif d'acteurs	Justification des choix opérés Propositions d'amélioration

Modalités d'évaluation pour les candidats bénéficiant du CCF (1) et les candidats hors CCF (2) :

E8 = Evaluation ponctuelle terminale orale individuelle prenant appui sur une ou plusieurs situation(s) professionnelle(s) réelle(s) dans la(les)quelle(s) est en jeu la question de l'accompagnement d'un acteur ou d'un collectif d'acteurs au changement stratégique.

Modalités d'évaluation pour les candidats relevant d'une organisation semestrialisée (3) : 3 ECCF

Évaluations certificatives en cours de formation (ECCF) dans des situations d'évaluation définies par les équipes.

RÉFÉRENTIEL DE FORMATION

Le référentiel de formation présente les situations et les activités de formation mobilisables en établissement et en milieu professionnel.

Il donne des informations sur les attendus de la formation, les savoirs mobilisés et les contenus des enseignements pour l'atteinte des capacités.

Présentation et architecture de la formation

Domaines de formation

La formation est structurée en deux domaines d'enseignements, le domaine du tronc commun pour toutes les spécialités de BTSA et le domaine professionnel spécifique à chacune des spécialités.

Elle est présentée en modules, chacun référant à une capacité globale du référentiel de compétences.

A l'intérieur de chaque module, sont précisés :

- les conditions d'atteinte des capacités et les attendus, notions et contenus de la formation mobilisant les disciplines ainsi que des activités pluridisciplinaires et/ou des séquences en entreprises
- les disciplines mobilisées hors activités pluridisciplinaires.

Domaine du tronc commun :

Il regroupe trois modules :

- M1 : Inscription dans le monde d'aujourd'hui
- M2 : Construction du projet personnel et professionnel
- M3 : Communication

Domaine professionnel spécifique à la spécialité ACS'AGRI :

,
Il regroupe cinq modules :

- M4 : Pilotage de systèmes biotechniques
- M5 : Gestion administrative, économique et financière de l'entreprise agricole
- M6 : Organisation du travail en entreprise agricole
- M7 : Pilotage d'un projet stratégique d'entreprise agricole dans une perspective de multiperformance et de résilience
- M8 : Accompagnement du changement stratégique dans les entreprises agricoles

Les enseignements d'initiative locale (EIL)

Les établissements disposent d'un potentiel horaire de 87 h pour mener des enseignements d'initiative locale (EIL), construits en fonction des opportunités locales, du contexte territorial ou d'initiatives diverses, en lien avec des réalités sociales, culturelles, linguistiques, scientifiques ou techniques de la spécialité du BTS.

Ce potentiel horaire peut être scindé en deux mais chacun des EIL doit disposer d'un minimum horaire suffisant pour donner de la cohérence aux projets proposés.

Ces enseignements sont évalués dans le cadre de la capacité « C2.3 S'adapter à des enjeux ou contextes particuliers ».

Dans tous les cas, ces enseignements doivent avoir été validés avant le début de la formation soit dans le cadre de l'habilitation délivrée pour la mise en œuvre de la formation dans une organisation semestrialisée telle que définie à l'article D811-139-5 du code rural et de la pêche maritime soit, pour les autres dispositifs de formation, dans le cadre de la procédure de validation des EIL par la DRAAF. Une note de service précise les procédures retenues pour l'élaboration et l'habilitation ou la validation de ces enseignements.

Les activités pluridisciplinaires

Les activités pluridisciplinaires concourent à l'acquisition des capacités visées par le diplôme, en permettant notamment une vision systémique et croisée entre plusieurs disciplines relatives à des thématiques particulières.

La latitude est laissée aux équipes pédagogiques pour la construction des projets pluridisciplinaires en fonction du contexte, de la stratégie de l'équipe ou des opportunités, à partir des thématiques et des finalités définies dans le tableau en fin de référentiel.

Ces activités bénéficient d'un potentiel horaire étudiant de 174 h dont l'organisation dans le temps est laissée à l'initiative des équipes. Un temps minimum par thématique est indiqué afin de permettre une mise en œuvre cohérente des projets pluridisciplinaires.

Il n'y a pas d'évaluation certificative propre à la pluridisciplinarité, cette modalité de formation concourant, au même titre que les enseignements disciplinaires, les stages, les périodes en entreprise à l'acquisition de savoirs et savoir-faire. Néanmoins, les acquis correspondant à ces activités pourront être mobilisés lors des évaluations formatives et/ou certificatives relatives aux capacités visées.

Le voyage d'étude

Un voyage d'étude en France ou à l'étranger peut être organisé au cours du cycle de formation. Il peut s'inscrire dans les modules professionnels et/ou ceux du tronc commun.

Il permet plus particulièrement aux étudiants ou apprentis de découvrir d'autres pratiques professionnelles ou d'appréhender des enjeux différents de ceux vus localement.

Plus largement, et selon sa durée, son organisation et sa localisation en France ou à l'étranger, il peut aussi participer à l'enrichissement et à l'ouverture à d'autres cultures sur le plan humain et linguistique, au développement de l'aptitude au travail en équipe ou à l'intégration en milieu professionnel.

De plus, il peut contribuer à l'acquisition par l'étudiant ou l'apprenti de capacités dans le cadre de la construction de son projet personnel et professionnel.

Le voyage d'étude doit être organisé en veillant aux conditions et modalités de mise en œuvre, notamment en matière de sécurité en appliquant la réglementation en vigueur.

La mobilité académique internationale

Dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif semestrialisé tel que défini à l'article D. 811-139-5 du code rural et de la pêche maritime, l'équipe pédagogique peut prévoir qu'une partie de la formation soit réalisée, pour un ou plusieurs apprenants, dans le cadre d'une mobilité académique dans un établissement français ou étranger.

Cette mobilité académique ne peut être réalisée pour une durée inférieure à un semestre. Elle fait partie intégrante de la formation de l'apprenant et donne lieu à l'évaluation de capacités du référentiel de compétences. Prévue dans le cadre d'un accord formalisé entre l'établissement d'origine et l'établissement d'accueil, elle donne lieu à la mise en place d'un plan individuel d'évaluation qui doit être validé par le président de jury en amont du départ de l'apprenant.

L'accueil d'étudiants étrangers, sur un ou deux semestres, dans l'établissement habilité peut également être prévu avec l'établissement partenaire dans le cadre d'un accord formalisé.

Qu'elle soit entrante ou sortante, la mobilité académique doit être mise en place dans le respect de la réglementation en vigueur pour le BTSA.

Les stages et la formation professionnelle

La durée totale de stage est fixée de 12 à 16 semaines dont 10 sur la période de scolarité qui peuvent être réalisées en France ou à l'étranger. Au-delà de 12 semaines de stage individuel, les stages peuvent être individuels ou collectifs.

L'équipe pédagogique a la liberté de placer les périodes de stage. Le fractionnement des périodes sur les quatre semestres de formation est possible.

Les stages individuels doivent être effectués dans des organisations du secteur agricole (exploitations, entreprises d'amont ou d'aval de la production, organismes de conseil ou d'appui etc.) dont les activités sont en relation avec les situations professionnelles significatives inscrites dans le référentiel d'activités.

L'étudiant réalise plusieurs stages de nature différente en lien avec son projet personnel et professionnel, dont au moins 6 semaines en entreprise(s) agricole(s) et 2 semaines dans un organisme de conseil ou d'appui ou une entreprise d'amont ou d'aval de la production 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.

Modalité de formation à part entière, les stages sont particulièrement en lien avec les modules professionnels ainsi qu'avec l'enseignement attaché à la capacité *C2.2 S'insérer dans un environnement professionnel*.

Pour les candidats combinant des évaluations ponctuelles terminales et des évaluations certificatives en cours de formation, le stage en entreprise agricole est obligatoirement le support de l'évaluation terminale de l'épreuve E7. Il revient à l'équipe pédagogique de s'assurer que les lieux de stage et leurs durées respectives permettent de répondre aux attendus de l'épreuve E7.

Pour les candidats scolarisés dans des établissements habilités à appliquer le dispositif semestrialisé tel que défini à l'article D811-139-5 du code rural et de la pêche maritime, les acquis du stage sont évalués dans le cadre des situations d'évaluation définies par l'équipe pédagogique en lien avec les capacités visées.

La mise en œuvre des stages impose le respect des obligations réglementaires en vigueur et en particulier la nécessité d'une convention appropriée entre l'étudiant, l'établissement de formation et l'organisme d'accueil. Cette convention est indispensable dès lors que l'étudiant réalise une période en milieu professionnel.

L'accompagnement des apprenants

L'accompagnement des apprenants au cours de la formation en BTSA répond à la nécessité de prendre en compte leur diversité, leur motivation, leurs attentes et leurs acquis antérieurs.

Quelle que soit l'origine scolaire des apprenants, et en particulier pour les titulaires d'un baccalauréat professionnel, la formation proposée doit viser leur réussite et l'obtention du diplôme du BTSA dans de bonnes conditions. Cet objectif s'intègre dans l'une des cinq missions de l'enseignement agricole affirmée par la loi d'orientation de 1999 concernant l'insertion scolaire, sociale et professionnelle des apprenants.

L'organisation de la formation dans le temps, les activités proposées, la diversité des modalités pédagogiques, les stratégies de différenciation pédagogique, la valorisation et la consolidation des acquis antérieurs, notamment dans le domaine technique, l'exploitation de la complémentarité des profils au sein du groupe classe, constituent autant de leviers potentiels à mobiliser par l'équipe pédagogique pour favoriser la réussite de tous.

La formation intègre plus spécifiquement un enseignement à l'accompagnement au projet personnel et professionnel (APPP) qui a pour but de faire acquérir les compétences nécessaires à la construction de son projet par l'apprenant. Il vise ainsi à aider l'étudiant à faire les choix les plus appropriés en matière de stage en entreprise, éventuellement à l'étranger, de mobilité académique, d'engagements personnels, ... en lien avec ce projet.

La santé-sécurité au travail

La formation professionnelle doit intégrer les préoccupations de la santé et de la sécurité au travail, en particulier la prévention des risques professionnels. L'apprenant doit pouvoir identifier les principales activités à risques, les principaux dangers et dommages afin qu'il préserve sa santé et sa sécurité et celles de son entourage. Il s'agit d'accompagner le futur professionnel dans une démarche de prévention adaptée aux situations de travail auxquelles il peut être confronté.

Une attention particulière doit être portée à l'application de principes de sécurité physique, d'ergonomie et d'économie de l'effort dans des situations professionnelles.

La formation professionnelle poursuit un double objectif : enseigner en sécurité et éduquer à la santé et à la sécurité au travail. Elle a une double finalité : la sécurité immédiate de l'apprenant et la prévention des risques par l'éducation.

La formation professionnelle de ce diplôme permet la délivrance d'une attestation valant les certificats d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES) selon les modalités précisées par arrêté.

La formation professionnelle de ce diplôme permet la délivrance du certificat individuel pour les différentes activités du CERTIPHYTO selon les modalités précisées par arrêté.

L'organisation pédagogique

Dans le respect des documents réglementaires inhérents à la spécialité ACS'Agri du BTSA (arrêté portant création du diplôme, référentiel de diplôme, notes de service), l'équipe pédagogique a la liberté de concevoir et d'organiser le déroulement de la formation en intégrant diverses modalités pédagogiques : cours, activités pratiques, visites, activités pluridisciplinaires, stages, voyage d'étude, ...

Pour les voies de la formation professionnelle et de l'apprentissage, la durée de la formation est modulée conformément au décret portant règlement général du BTSA.

Pour les candidats de la voie scolaire bénéficiant de conditions particulières, la durée de la formation, y compris la durée du stage, peut être aménagée selon les modalités prévues par arrêté ministériel.

Dans le cadre de la mise en œuvre des enseignements dans une organisation semestrialisée telle que définie à l'article D811-139-5 du code rural et de la pêche maritime pour les établissements habilités, la formation est organisée en quatre semestres comportant chacun des unités d'enseignement (UE), construites par les équipes.

Chaque unité d'enseignement (UE) comporte un ensemble cohérent d'enseignements concourant à l'acquisition de capacités du référentiel. La/Les capacité(s) visée(s) par unité d'enseignement fait/ont l'objet d'une évaluation certificative en cours de formation sur la base d'une situation d'évaluation (SE) cohérente avec cette unité.

Présentation des modules de formation

Domaine du tronc commun :

- M1 : Inscription dans le monde d'aujourd'hui
- M2 : Construction du projet personnel et professionnel
- M3 : Communication

Domaine professionnel spécifique à la spécialité :

- M4 : Pilotage de systèmes biotechniques
- M5 : Gestion administrative, économique et financière de l'entreprise agricole
- M6 : Organisation du travail en entreprise agricole
- M7 : Pilotage d'un projet stratégique d'entreprise agricole dans une perspective de multiperformance et de résilience
- M8 : Accompagnement du changement stratégique dans les entreprises agricoles

M1 : Inscription dans le monde d'aujourd'hui

Rappel des capacités visées

Capacité 1 correspondant au bloc de compétences B1 : S'inscrire dans le monde d'aujourd'hui

C1.1 Saisir les enjeux de la réalité socio-économique

C1.2 Se situer dans des questions de société

C1.3 Argumenter un point de vue dans un débat de société

Finalités de l'enseignement

Il s'agit de former des citoyens actifs et responsables.

L'enseignement doit permettre d'approcher la complexité du monde d'aujourd'hui et de comprendre les évolutions de la société par l'exercice d'un esprit vigilant et critique.

L'appropriation d'une culture, notamment socio-économique, en lien avec des questions sociétales et des controverses relatives aux domaines professionnels ou non, vise à faire repérer les valeurs en jeu, à questionner les références acquises et à confronter les opinions pour en faire émerger les complémentarités et les divergences.

La formation au jugement éclairé doit conduire à construire et défendre une prise de position argumentée dans une langue claire, précise et nuancée, en particulier à l'écrit.

Disciplines mobilisées

Disciplines
Sciences économiques, sociales, et de gestion
Français
Education socioculturelle

Autres activités supports potentielles

L'enseignement s'appuie sur des activités pluridisciplinaires intra et/ou inter-modulaires permettant de confronter des points de vue sur des questions de société qui relèvent soit de l'étude du thème culturel et socio-économique défini par note de service soit de toute autre question de société, notamment celles en lien avec le domaine professionnel.

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C1.1 Saisir les enjeux de la réalité socio-économique	Approche de la complexité socio-économique Analyse de transformations sociales et économiques	Culture socio-économique	Sciences économiques, sociales, et de gestion

Conditions d'atteinte de la capacité

Cet enseignement permet à l'étudiant de comprendre la réalité socio-économique du monde contemporain, d'analyser les déterminants des transformations de la société et d'en percevoir les enjeux de nature socio-économique. Il mobilise des notions et mécanismes propres aux sciences sociales et économiques et permet d'appréhender la dynamique économique.

On attend de l'étudiant qu'il soit en capacité de problématiser des questions de société pour en dégager les enjeux de nature socio-économique.

Attendus de la formation

Approche de la complexité socio-économique du monde contemporain

Prise en compte des notions et mécanismes économiques incluant des bases juridiques sur l'organisation de l'Etat, de la justice et du droit du travail

Identification des principaux courants de pensée économique et approche sociologique

Compréhension de la dynamique économique

Analyse et mobilisation de données économiques et sociales pour caractériser la situation économique et sociale actuelle

Analyse de différentes transformations sociales et économiques

Identification et questionnement des causes de transformations sociales et économiques

Evaluation des conséquences sociales et économiques

Appréhension des enjeux de nature socio-économique associés, enjeux liés à la création et à la répartition de la richesse, à la croissance économique, aux marchés (emploi, prix, capitaux...), aux régulations, à la mondialisation et au développement durable...

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C1.2 Se situer dans des questions de société	Identification de débats de société actuels Élaboration de problématiques	Culture générale ouverte sur les enjeux du monde contemporain	Sciences économiques, sociales, et de gestion Français Education socioculturelle

Conditions d'atteinte de la capacité

Cet enseignement permet de s'approprier une culture générale nécessaire à la vie citoyenne et professionnelle.

On attend de l'étudiant qu'il soit en capacité d'analyser et de confronter des opinions et des faits en lien avec des questions de société et d'en faire émerger des problématiques. Ces questions peuvent concerner le domaine professionnel. Elles peuvent aussi s'appuyer sur le thème culturel et socio-économique précisé par note de service.

On ne demande pas aux étudiants de prendre position mais d'appréhender avec curiosité, rigueur et objectivité des questionnements qui traversent la société, pour comprendre leur complexité.

Attendus de la formation

Repérage et analyse des éléments en jeu en lien avec les questions de société visées

Recueil des idées et des faits en lien avec les questions de société visées

Mobilisation des connaissances et confrontation des approches (culturelles, socio-économiques, philosophiques, littéraires...) pour clarifier les notions et les positions débattues

Formulation de problématiques liées aux questions de société visées

Délimitation et pertinence du champ du questionnement

Énoncé précis des problématiques

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C1.3 Argumenter un point de vue dans un débat de société	Développement d'un point de vue Maîtrise de la langue au service de l'argumentation	Argumentation et expression.	Français Education socioculturelle

Conditions d'atteinte de la capacité

La formation vise à développer l'exercice d'un jugement réfléchi nécessaire pour devenir des citoyens actifs, acteurs et responsables.

On attend de l'étudiant qu'il soit capable de prendre position dans un débat de société et de construire une argumentation pour la défendre. Ces débats peuvent être en lien avec le domaine professionnel. Ils peuvent aussi être en lien avec le thème culturel et socio-économique précisé par note de service.

La maîtrise de la langue au service de l'argumentation, en particulier à l'écrit, est une capacité attendue.

Cette capacité est corrélée à la C1.2 envisagée en amont lorsque le support est une question de société en lien ou pas avec le thème culturel et socio-économique.

Attendus de la formation

Argumentation

Choix d'une stratégie argumentative (convaincre ou persuader, choix d'une progression argumentative, prise en compte de la dimension dialogique du discours argumentatif) en fonction du destinataire, du contexte et de la situation

Choix des arguments et des illustrations

Expression

Respect des codes de la langue pour rendre compte d'une pensée précise et nuancée

Adaptation de la langue au destinataire et au contexte

M2 : Construction du projet personnel et professionnel

Rappel des capacités visées

Capacité 2 correspondant au bloc de compétences B2 : Construire son projet personnel et professionnel

C2.1 S'engager dans un mode de vie actif et solidaire

C2.2 S'insérer dans un environnement professionnel

C2.3 S'adapter à des enjeux ou des contextes particuliers

C2.4 Conduire un projet

Finalités de l'enseignement

Cet enseignement vise à développer l'autonomie, l'initiative, la responsabilisation, la prise en compte de l'autre et du contexte, en privilégiant une approche collaborative. Il s'agit d'accompagner les étudiants dans la construction de leur projet qui s'inscrit dans la durée, dans une perspective d'insertion sociale, professionnelle et d'épanouissement.

Cela nécessite :

- la construction d'un rapport durable à une bonne santé physique et psychologique, au bien-être et à la solidarité, par une meilleure connaissance de soi et de ses limites ;
- la connaissance du monde professionnel et l'adaptabilité à ses évolutions ; l'insertion dans le monde du travail sous-entend la capacité au travail collaboratif, le respect des règles et des usages d'une organisation sociale et l'adoption d'une posture adaptée ;
- l'acquisition d'une culture de la sécurité, pour soi et pour les autres, dans les domaines personnels, professionnels et sociaux ;
- l'appropriation des fondements d'une démarche de projet.

Disciplines mobilisées

Disciplines
Education physique et sportive
Education socioculturelle
Non affecté : accompagnement au projet personnel et professionnel
Non affecté : enseignement d'initiative locale (EIL)

Autres activités supports potentielles

L'enseignement s'appuie sur les expériences en stage, sur des activités pluridisciplinaires, intra et/ou inter-modulaires, sur des visites, des voyages d'étude, ... qui contribuent à la construction du projet de l'apprenant.

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C2.1 S'engager dans un mode de vie actif et solidaire	-Adoption de comportements favorisant sa santé et son bien-être -Implication dans une action collaborative	Pratiques favorisant l'entretien de soi et démarches collaboratives	Education physique et sportive

Conditions d'atteinte de la capacité

On attend de l'étudiant qu'il soit sensibilisé à l'importance d'adopter un mode de vie actif et solidaire et de s'y engager :

- Un mode de vie actif intègre la pratique de diverses activités physiques, de fréquence, de durée et d'intensité variables, au bénéfice de la santé du bien-être et du plaisir d'agir.

- Un mode de vie solidaire repose sur des liens engageant des responsabilités et des intérêts communs en vue d'interagir positivement, efficacement et en sécurité.

L'enjeu majeur est de donner du sens à la pratique physique pour que l'étudiant l'intègre dans sa vie quotidienne d'adulte, de manière autonome et ce à long terme. L'enjeu est également de lui faire vivre des démarches collaboratives permettant de développer et de réinvestir durablement les valeurs de solidarité.

Attendus de la formation

La connaissance de soi

Identification, analyse et gestion de sensations physiques, physiologiques et psychologiques

Evaluation de ses ressources par différents tests

Identification des préférences en termes de type de pratique physiques et sportives

Le « Savoir s'entraîner et s'entretenir »

Procédures d'échauffement et de récupération adaptées

Préparation physique, physiologique et psychologique

Création d'habitudes de santé pour son bien-être et pour prévenir certains troubles (TMS, addictions, obésité...)

La collaboration/coopération pour progresser seul ou en groupe

Interactions de soutien et d'entraide dans un cadre bienveillant et solidaire

Qualité de l'attitude, de l'implication dans le travail collaboratif

Question de la sécurité pour soi et pour autrui dans la pratique physique et sportive

L'autonomie dans le processus d'apprentissage physique et sportif

Les choix, la prise d'initiative, la responsabilisation, la démarche réflexive pour apprendre

Gestion du degré d'investissement en cours et en dehors du cours

Utilisation d'un carnet de suivi dans sa pratique

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C2.2 S'insérer dans un environnement professionnel	- Analyse des exigences et opportunités de l'environnement professionnel - Identification de ses acquis, potentialités et aptitudes	Accompagnement au projet personnel et professionnel	Non affecté à une discipline, toutes sont mobilisables en fonction des projets

Conditions d'atteinte de la capacité

L'accompagnement constitue une aide à la maturation du projet personnel et professionnel de l'étudiant pour affiner ses choix à l'issue de la formation et favoriser son insertion.

On vise ainsi la capacité de l'étudiant à acquérir une posture professionnelle et à s'adapter à des mondes professionnels en évolution constante. Le projet professionnel s'inclut dans un projet personnel plus global en lien avec la place qu'il souhaite occuper dans la société.

Attendus de la formation

Analyse des attentes, exigences et opportunités des milieux professionnels pour s'y insérer

Connaissance des métiers : typologie et évolution (métiers émergents, en tension, en mutation, en développement...)

Identification des parcours de formation (initiale ou continue) pouvant conduire à ces métiers et leurs exigences

Connaissance des réseaux professionnels et de la constitution de réseaux

Connaissance des fondamentaux d'une situation professionnelle et de l'exercice de l'emploi

Techniques de recherche d'emploi

Identification de ses acquis, potentialités et aptitudes

Appropriation des démarches et outils de l'accompagnement au projet personnel et professionnel

Identification et reconnaissance de ses ressources personnelles

Formalisation et valorisation de ses capacités et de ses expériences vécues

Adaptation aux attentes d'un poste, d'une mission, d'une tâche

Identification du positionnement hiérarchique et fonctionnel au sein d'une équipe de travail

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C2.3 S'adapter à des enjeux ou des contextes particuliers	-Appropriation de la problématique, des enjeux particuliers -Mise en œuvre d'une analyse réflexive personnelle	Ouverture à des opportunités liées à l'environnement socio-économique du territoire, aux réalités professionnelles du local à l'international, à des démarches innovantes	Non affecté à une discipline, toutes sont mobilisables en fonction des projets proposés par l'équipe pédagogique

Conditions d'atteinte de la capacité

Cet enseignement d'initiative locale (EIL) vise le développement d'une compétence professionnelle ou d'une ouverture sur des réalités sociales ou culturelles, sur des sciences ou des technologies contemporaines...

La capacité est atteinte si l'apprenant s'approprie les enjeux au cœur de l'enseignement proposé et met en œuvre une analyse réflexive personnelle.

Attendus de la formation

Cet enseignement est construit par l'équipe en fonction des opportunités locales, du contexte territorial ou d'initiatives diverses, y compris internationales. L'établissement prévoit les situations pédagogiques adaptées : cours, activités pratiques, périodes de stages, voyage d'étude, visites, ... Des personnes extérieures à l'établissement peuvent être associées à sa réalisation. La mobilisation des diverses disciplines est fonction des projets proposés.

Les attendus de la formation sont définis par les équipes pédagogiques selon les projets proposés par les établissements.

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C 2.4 Conduire un projet	-Planification d'une action dans la durée -Mise en œuvre d'un projet de manière collaborative et/ou avec des partenaires -Evaluation du projet	Méthodologie de projet	Education socioculturelle

Conditions d'atteinte de la capacité

On attend des apprenants qu'ils soient capables d'anticiper, d'organiser et d'évaluer une action conduite dans la durée.

La capacité à conduire un projet demande que l'apprenant s'inscrive dans une démarche coopérative en faisant preuve d'autonomie, d'initiative et de responsabilisation. L'auto-évaluation, la remise en question et les qualités d'adaptation sont à mobiliser.

Les projets conduits pourront se déployer en lien avec le domaine professionnel.

Les supports réalisés dans le cadre du développement de cette capacité pourront l'être en lien avec la capacité 3.3.

Attendus de la formation

Conduite de projet

Animation de groupe (innovation, créativité, régulation ...)

Participation active à des réunions

Préparation, conduite et compte rendu de réunions

Identification, planification et phasage de tâches

Conduite d'entretiens et techniques d'enquête

Elaboration de critères et d'indicateurs pour l'évaluation

Élaboration et mobilisation d'outils et de ressources dans les domaines suivants

Organisation collaborative du travail

Planification du travail

Gestion des moyens

Administration du projet

Evaluation du projet

Rappel des capacités visées**Capacité 3 correspondant au bloc de compétences B3 : Communiquer dans des situations et contextes variés**

C3.1 Répondre à des besoins d'information pour soi et pour un public

C3.2 Communiquer en langue étrangère

C3.3 Communiquer avec des moyens adaptés

Finalités de l'enseignement

Cet enseignement a pour but de développer des compétences dans le champ de la communication, en français et en langue étrangère, avec une visée à la fois sociale et professionnelle. Il contribue à approfondir une culture informationnelle afin d'avoir un regard critique sur la compréhension de l'information et de ses nouveaux acteurs compte tenu de l'évolution des technologies numériques.

Il s'agit de savoir construire et cibler des messages en utilisant différents langages. La communication orale est fondamentale.

En langue étrangère, en particulier, l'accent est mis sur les compétences favorisant l'employabilité, dans un contexte de mobilité accrue, (à l'international notamment), de poursuite d'études et de formation tout au long de la vie.

Disciplines mobilisées

Disciplines
Information-documentation
Langue étrangère
Education socioculturelle

Autres activités supports potentielles

L'enseignement s'appuie sur toutes les activités supports qui mettent en œuvre une situation de communication sociale ou professionnelle. Les activités pluridisciplinaires mobiliseront en particulier le français pour la communication.

La réalisation de voyages d'étude ou de stages (individuels ou collectifs) dans un pays étranger, les mobilités académiques dans des établissements de formation à l'étranger ou l'accueil de publics étrangers peuvent contribuer aux développement des compétences attendues.

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C3.1 Répondre à des besoins d'information pour soi et pour un public	Utilisation raisonnée des systèmes d'information en fonction des besoins Traitement de l'information sélectionnée en vue de sa communication	Culture informationnelle	Information-documentation

Conditions d'atteinte de la capacité

On attend de l'étudiant qu'il soit capable, quand il désire agir (dans le cadre de projets personnels ou professionnels) ou mieux comprendre le monde qui l'entoure, de prendre conscience que certaines connaissances, soit lui manquent, soit doivent être précisées ou confirmées.

Au terme de cet enseignement, l'étudiant est en capacité de chercher l'information qui lui fait défaut en choisissant les systèmes d'information adaptés, de décrypter l'information, de la traiter pour un usage ciblé en vue de la communiquer dans un contexte social ou professionnel.

Attendus de la formation

Repérage, analyse et expression de besoins d'information pour soi et pour d'autres

Mobilisation des caractéristiques de la notion d'information dans une situation de communication

Caractérisation de la notion de document

Utilisation raisonnée des systèmes d'information

Identification des principes d'un système d'information et de ses éléments constitutifs

Maîtrise des différentes étapes d'un système d'information

Traitement et sélection de l'information en vue de sa communication

Maîtrise des circuits et contextes de production, d'édition et de diffusion de l'information

Analyse de l'information : condensation et indexation, évaluation de la qualité

Organisation de l'information et mise en œuvre de sa diffusion en réponse aux besoins d'information dans des situations de communication

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C3.2 Communiquer en langue étrangère	Compréhension et expression orale Compréhension et expression écrite	Culture et langue étrangères à visée sociale et professionnelle	Langue étrangère

Conditions d'atteinte de la capacité

On attend de l'étudiant qu'il mobilise des savoirs langagiers et culturels pour communiquer en langue étrangère, dans un cadre personnel, social ou professionnel, dans les cinq activités (compréhension et expression écrites ; compréhension orale ; expression orale, en continu et en interaction).

Le niveau d'exigence attendu, en référence au CECRL est le niveau B2.

Attendus de la formation

Maîtrise de connaissances lexicales, phonétiques, prosodiques et syntaxiques relatives à une grande gamme de sujets (actualités, techniques) avec une visée actionnelle

Développement de l'aisance dans différentes situations de communication, en donnant la priorité à l'expression orale

Enrichissement des connaissances culturelles avec une visée d'insertion (sociale et professionnelle) afin d'interagir avec des étrangers (notamment dans le cadre de mobilités) en favorisant les situations authentiques

Développement de l'autonomie notamment à l'aide des technologies de l'information et de la communication

Élaboration de stratégies de médiation linguistique

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C3.3 Communiquer avec des moyens adaptés	Choix des modalités de communication Qualité de l'information écrite ou orale Qualité des supports adaptés à la situation	Techniques de communication	Education socioculturelle Information-documentation

Conditions d'atteinte de la capacité

On attend de l'étudiant qu'il soit capable de raisonner des choix, d'élaborer des stratégies de communication afin de délivrer des messages adaptés à un public ciblé.

Cela nécessite de mobiliser des savoirs théoriques, des techniques et des outils adaptés aux besoins d'une situation de communication. Toutes les activités qui mettent en œuvre une situation de communication sociale ou professionnelle peuvent constituer un support potentiel à mobiliser.

Attendus de la formation

Elaboration d'une stratégie de communication raisonnée

Notions de communication interpersonnelle et visuelle

Analyse du contexte de communication

Formalisation des objectifs

Construction de la démarche de communication, choix des supports

Définition des indicateurs de résultats

Planification de la diffusion

Mise en œuvre de la démarche de communication

Elaboration de messages : oraux, écrits, visuels

Création de supports

Evaluation et mesure de l'efficacité

Adaptation et remédiation

Rappel des capacités visées

Capacité 4 correspondant au bloc de compétences B4 : Piloter des systèmes biotechniques dans une perspective de multiperformance

- C4.1. Evaluer la performance globale d'un système biotechnique
- C4.2. Ajuster, dans un contexte de transitions, la conduite d'un système de culture
- C4.3. Ajuster, dans un contexte de transitions, la conduite d'un système d'élevage
- C4.4. Concevoir un système biotechnique durable et résilient

Finalités de l'enseignement

L'enseignement attaché au module M4 pilotage de systèmes biotechniques répond au champ de compétences "Conduite et gestion des systèmes de culture et d'élevage" dont la finalité est d'atteindre les performances visées et d'obtenir les résultats attendus en valorisant les processus écologiques, les ressources du territoire et la complémentarité entre animaux et végétaux. La fiche de compétences correspondante peut utilement être consultée.

Le module M4 a pour objet d'étude principal les systèmes biotechniques (système de culture, système d'élevage, combinaison de systèmes). Pour les piloter, le futur professionnel doit s'approprier les systèmes, intégrer leurs finalités et leurs modalités d'organisation.

L'enseignement doit permettre à l'apprenant d'acquérir les outils et méthodes nécessaires au développement de son aptitude à :

- observer, mettre en relation entre eux des phénomènes d'origines diverses et élaborer des diagnostics,
- analyser suivant une vision systémique et prospective, le contexte (enjeux, aspects réglementaires, ressources disponibles et mobilisables, points de vigilance ou de fragilité...) et les décisions envisageables (enjeux, risques pris, conditions de réussite...),
- concevoir des systèmes biotechniques multiperformants, robustes et résilients.

L'enseignement vise également à développer les facultés de l'apprenant à faire preuve

- de réactivité et d'agilité dans le raisonnement et l'action pour mieux prendre en compte le contexte en termes d'opportunités à saisir, de menaces à éviter ou d'aléa à limiter,
- d'ouverture en mobilisant notamment un regard extérieur et d'autres expériences avant de faire des choix.

Dans une visée de multiperformance et de résilience des systèmes en situation de transitions, la complémentarité entre production animale et végétale est questionnée à différentes échelles afin de rechercher la valorisation de synergies possibles et d'en identifier les conditions de mise en œuvre et de réussite.

Disciplines mobilisées

Disciplines
Sciences et Techniques Agronomiques-Productions végétales
Sciences et Techniques Agronomiques-Productions animales
Sciences économiques, sociales et de gestion - Gestion d'entreprise
Biologie-écologie
Mathématiques
Technologie de l'Information et du Multimédia

Autres activités supports potentielles

Les situations de terrain, la recherche personnelle d'informations et de documents, les séquences en milieu professionnel, plus largement un ensemble de situations concrètes diversifiées, analysées ou vécues occupent une place centrale dans l'enseignement de ce module. L'exploitation agricole de l'établissement et/ou des exploitations partenaires constituent des supports privilégiés à mobiliser.

Ce module est potentiellement concerné par des activités pluridisciplinaires relevant de chacune des dix thématiques.

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines hors pluridisciplinarité
C4.1. Evaluer la performance globale d'un système biotechnique	- Choix des indicateurs - Identification et traitement de données - Mise en œuvre de l'évaluation - Identification des marges de progrès et des points de fragilité	Evaluation multicritère d'un système biotechnique	Sciences et Techniques Agronomiques-Productions végétales Sciences et Techniques Agronomiques-Productions animales Sciences économiques, sociales et de gestion - Gestion d'entreprise Technologie de l'Information et du Multimédia Biologie-Ecologie Mathématiques

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant, dans son contexte professionnel, est à même de réaliser l'évaluation multicritère de la performance du système biotechnique en continu et/ou à un ou des moments clés du processus de production en s'appuyant sur des données qu'il aura traitées, et d'identifier des points de vigilance et des leviers d'action du système suivant une démarche d'amélioration continue.

Attendus de la formation

Caractérisation et fonctionnement d'un système biotechnique dans son contexte

Evaluation d'un système biotechnique dans son contexte

Démarches d'évaluation d'un système biotechnique

Identification et traitement de données pour produire des indicateurs

Choix d'indicateurs d'évaluation contextualisés

Mise en œuvre de l'évaluation

Repérage de leviers et limites

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines hors pluridisciplinarité
C4.2. Ajuster, dans un contexte de transitions, la conduite d'un système de culture	- Valorisation des interactions productions animales / productions végétales - Choix et combinaison des opérations techniques - Suivi des opérations techniques - Qualité de l'ajustement	Conduite de systèmes de culture en diverses situations	Sciences et Techniques Agronomiques-Productions végétales Sciences et Techniques Agronomiques-Productions animales Technologie de l'Information et du Multimédia Mathématiques Biologie-Ecologie

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant, en charge de la conduite d'un système de culture, dans un contexte de transitions (agroécologique, énergétique, numérique, sociales...) est à même de :

- réaliser des choix suivant différents pas de temps (décisions tactiques et stratégique) de conduite de culture et de système de culture en prenant en compte le contexte et les priorités ;
- valoriser les opportunités d'interactions productions animales - productions végétales dans une recherche de multiperformance du système de culture ;
- mettre en oeuvre des opérations culturales et des enregistrements ;
- sécuriser son action par la construction de repères de suivi socio-technico-économique et environnemental, par l'échanges entre pairs et l'accompagnement par un tiers, et par la mise en place d'ajustements selon le contexte.

Attendus de la formation

Caractérisation et fonctionnement d'un système de culture

Conduite de cultures et d'un système de culture et ajustements en situations variées

Elaboration de diagnostics

Conduite et maîtrise des opérations culturales en sécurité

Ajustements de la conduite d'itinéraires techniques et de systèmes de culture

Gestion des aléas

Regard critique sur les performances et la résilience du système de culture et sur les pratiques

Proposition d'évolution de systèmes de culture en intégrant la production animale

Enregistrements finalisés de données

Enregistrements et pilotage de processus de production

Enregistrements et automatisation

Enregistrements et traçabilité

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines hors pluridisciplinarité
C4.3. Ajuster, dans un contexte de transitions, la conduite d'un système d'élevage	- Valorisation des interactions productions animales / productions végétales - Choix et combinaison des opérations techniques - Suivi des opérations techniques - Qualité de l'ajustement	Conduite de systèmes d'élevage en diverses situations	Sciences et Techniques Agronomiques-Productions animales Sciences et Techniques Agronomiques-Productions végétales Technologie de l'Information et du Multimédia Biologie-Ecologie Mathématiques

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant, en charge de la conduite d'un système d'élevage et dans un contexte de transitions est à même de :

- raisonner ses choix suivant différents pas de temps, du tactique au stratégique, dans un contexte de contraintes, d'incertitudes et d'opportunités (dont attentes sociétales), et les prioriser ;
- valoriser les interactions productions animales - productions végétales ;
- conduire le système d'élevage de façon efficiente dans le cadre d'une démarche agro écologique (niveau animal, niveau lot, niveau troupeau, niveau entreprise, niveau territoire) et mettre en œuvre des enregistrements ;
- sécuriser son action par la construction de repères de suivi socio-technico-économique et environnemental, par l'échange entre pairs et l'accompagnement par un tiers, et la mise en place d'ajustements selon le contexte.

Attendus de la formation

Caractérisation et fonctionnement d'un système d'élevage

Conduite et maîtrise d'un système d'élevage dans une perspective de durabilité et de résilience

Mobilisation d'indicateurs de conduite et de maîtrise des opérations techniques

Bien-être animal, sécurité, bien-être de l'éleveur et biosécurité

Gestion des bâtiments et équipements d'élevage

Conduite et maîtrise des opérations techniques d'élevage

Conduite et gestion du système fourrager

Obtention et valorisation du produit

Adaptation de la conduite d'élevage chemin faisant

Identification des risques, des aléas et des opportunités

Ajustement de la conduite d'élevage

Appréciation de la résilience du système d'élevage après ajustement

Enregistrements finalisés de données

Enregistrements et pilotage de processus de production

Enregistrements et automatisation

Enregistrements et traçabilité

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines hors pluridisciplinarité
C4.4. Concevoir un système biotechnique durable et résilient	- Prise en compte des enjeux à différentes échelles - Questionnement des complémentarités productions animales / productions végétales - Adaptation de la proposition à la situation	Conception de système biotechnique durable et résilient	Sciences et Techniques Agronomiques-Productions végétales Sciences et Techniques Agronomiques-Productions animales Biologie-Ecologie Sciences économiques, sociales et de gestion - Gestion d'entreprise

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant, dans son contexte professionnel, est à même :

- d'analyser en lien avec les enjeux et les opportunités, les complémentarités entre productions animales et végétales ;
- de proposer une amélioration du système biotechnique initial (reconception) ou de proposer un système (conception) en cohérence avec les enjeux, les attentes du pilote ;
- d'identifier les points forts et les limites du système proposé.

Attendus de la formation

Systèmes biotechniques, agriculteurs, territoires, sociétés

Attentes vis à vis des systèmes biotechniques

Politiques publiques impactant l'activité agricole et déclinaisons territoriales

Complémentarités possibles entre productions animales et productions végétales

(Re)conception de systèmes biotechniques

Démarche de conception et de reconception

Elaboration de scénarios

Choix de systèmes adaptés

Rappel des capacités visées

Capacité 5 correspondant au bloc de compétences B5 : Assurer la gestion administrative, économique et financière de l'entreprise agricole.

C5.1. Répondre aux échéances réglementaires, fiscales, sociales comptables et juridiques

C5.2 Evaluer la performance économique et financière de l'entreprise agricole

C5.3 Estimer les conséquences économiques, sociales, juridiques et financières de la mise en œuvre d'un projet

Finalités de l'enseignement

Cet enseignement répond au champ de compétences "Gestion administrative, économique et financière" dont la finalité est d'assurer la gestion courante et appuyer la prise de décision. La fiche de compétences correspondante peut utilement être consultée.

L'enseignement doit ainsi permettre au futur professionnel de réaliser les opérations de gestion courante liées au fonctionnement de l'entreprise agricole qu'elles soient liées à des obligations légales, administratives ou conventionnelles ou à de l'appui à la prise de décisions opérationnelles et/ou stratégiques tant dans le cadre d'une entreprise individuelle que d'une entreprise sociétaire.

Pour ce faire, l'enseignement amène l'apprenant à développer son aptitude à utiliser des outils informatiques de traitement numérisé de l'information économique et financière dans la mise en œuvre des opérations comptables mais aussi dans ses applications de gestion. L'apprenant prend également conscience des spécificités de traitement de l'information numérisée.

L'enseignement dispensé doit permettre au futur professionnel de planifier et de mettre en œuvre, à travers une organisation adaptée, la conduite des opérations de gestion courante et d'appui à la prise de décisions opérationnelle ou stratégique.

L'enseignement vise également à doter le futur professionnel de notions juridiques et fiscales pour pouvoir assurer la mise en place et le suivi d'activités de diversification associées à l'activité agricole (activités de commercialisation, activités touristiques mais également prestations de services ou production d'énergie...).

Disciplines mobilisées

Disciplines
Sciences économiques, sociales et de gestion - Gestion d'entreprise
Mathématiques

Autres activités supports potentielles

Des interventions et échanges avec ces professionnels sont recommandés.

La valorisation des séquences en milieu professionnel et de situations professionnelles concrètes diversifiées analysées ou vécues occupent une place centrale dans l'enseignement de ce module. Le module M5 est conduit en liaison étroite avec les autres modules professionnels auxquels il fournit un cadre d'analyse et desquels il s'enrichit pour comprendre les processus biotechniques en jeu et estimer notamment les conséquences économiques, sociales, juridiques et financières d'un projet d'évolution.

Ce module est potentiellement concerné par des activités pluridisciplinaires relevant de chacune des dix thématiques.

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines hors pluridisciplinarité
C5.1 Répondre aux échéances réglementaires, fiscales, sociales, comptables et juridiques	Organisation adaptée des pièces comptables Conformité de la mise en œuvre des opérations comptables, fiscales réglementaires et juridiques Prise en compte du cadre contractuel, juridique et réglementaire	Éléments de comptabilité, de fiscalité, de droit des sociétés et de droit civil	Sciences économiques, sociales et de gestion - Gestion d'entreprise

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant, dans son contexte professionnel, met en œuvre des procédures de traitement de l'information économique et financière en mobilisant les outils numériques nécessaires pour répondre à des besoins récurrents (documents de synthèse : bilan, compte de résultat...) ou à des requêtes ponctuelles (subvention, aides, ...).

L'atteinte de la capacité suppose que l'apprenant prend en compte :

- le cadre juridique de l'exercice de l'activité agricole le concernant ;
- les cadres fiscaux et sociaux la régissant ;
- les particularités de l'information comptable.

Attendus de la formation

Production et réception de pièces comptables et administratives

Pièces comptables et administratives

Principe de la TVA

Traitement digitalisé de l'information comptable

Principes d'enregistrements comptables en partie double

Organisation comptable

Principes d'enregistrement en partie double

Opérations de fin d'exercice

Cadre fiscal et social de l'entreprise agricole

Régime social des activités agricoles

Fiscalité applicable à l'entreprise agricole

Éléments de droit applicables à l'entreprise agricole

Statut juridique de l'entreprise et de ses activités

Règles juridiques d'accès au foncier

Transmission de patrimoine

Préparation à des échéances cycliques ou ponctuelles

Obligation liées à la Politique Agricole Commune

Autres demandes

Mise en œuvre d'un planning annuel de gestion de l'entreprise agricole

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines hors pluridisciplinarité
C5.2 Evaluer la performance économique et financière de l'entreprise agricole	Maîtrise des outils de diagnostic économique et financier Adaptation des modalités de suivi de la performance Qualité d'analyse des données et indicateurs économiques et financiers	Méthodes et outils de diagnostic économique et financiers	Sciences économiques, sociales et de gestion - Gestion d'entreprise

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant, dans son contexte professionnel, est à même de produire une analyse économique et financière adaptée aux prises de décisions de gestion, cycliques ou ponctuelles (obligations fiscales, décisions d'investissement, ...).

L'atteinte de la capacité suppose que l'apprenant est à même d'intégrer le besoin d'évaluation permanente exprimé et de produire des informations partageables et utiles au suivi en continu de la situation économique et financière de l'entreprise.

Attendus de la formation

Analyse économique

Analyse de la performance économique des activités

Analyse de la performance économique globale de l'entreprise

Analyse financière

Analyse des équilibres du bilan

Analyse du financement de l'activité de l'entreprise

Gestion de la trésorerie

Analyse des flux de trésorerie

Méthodes d'optimisation de la trésorerie

Mise en place d'outils de gestion

Analyse des besoins

Elaboration d'outils adaptés

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines hors pluridisciplinarité
C5.3 Estimer les conséquences économiques, sociales, juridiques et financières de la mise en œuvre d'un projet	Caractérisation des conséquences économiques, sociales, juridiques et financières liées au projet Maîtrise des outils de gestion prévisionnelle Mise en œuvre d'outils mathématiques adaptés	Outils et méthodes de gestion prévisionnelle Procédures de contractualisation Prévention du risque	Sciences économiques, sociales et de gestion - Gestion d'entreprise Mathématiques

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant est à même d'estimer les conséquences économiques, sociales, juridiques et financières d'un projet d'évolution de l'entreprise, en prenant en compte ses caractéristiques et son contexte.

L'atteinte de la capacité suppose que l'apprenant prend en compte le risque dans ses estimations.

Attendus de la formation

Détermination des éléments à prendre en compte pour l'analyse d'un projet

Conditions légales et réglementaires de mise en œuvre d'un projet

Identification des besoins

Financement du projet

Outils de gestion prévisionnelle

Evaluation de la rentabilité en phase de croisière

Analyse de l'évolution de la trésorerie durant la phase de transition vers la phase de croisière du projet

Prise en compte du risque

M6 : Organisation du travail en entreprise agricole

Rappel des capacités visées

Capacité 6 correspondant au bloc de compétences B6 : Manager l'activité d'une entreprise agricole

C6.1 Organiser la combinaison des facteurs de production

C6.2 Manager une équipe de travail

C6.3 Mettre en œuvre une démarche Qualité Hygiène Sécurité Environnement

Finalités de l'enseignement

Cet enseignement répond au champ de compétences "Organisation du travail" dont la finalité est de maintenir l'efficacité, les conditions et la qualité de vie au travail dans le respect de la santé sécurité. La fiche de compétences correspondante peut utilement être consultée.

Ce module est centré sur l'organisation de l'activité de l'entreprise agricole et l'encadrement d'équipe de travail dans le respect des règles de management éthique, de la réglementation et d'une démarche intégrant Qualité Hygiène Sécurité Environnement. L'enseignement doit permettre à l'apprenant d'acquérir les méthodes permettant :

- de choisir une combinaison de facteurs de production,
- de planifier le travail,
- d'encadrer et de gérer des ressources humaines,
- d'ajuster l'organisation du travail face aux aléas,
- et de mettre en œuvre et de suivre une démarche QHSE.

Disciplines mobilisées

Disciplines
Sciences économiques, sociales et de gestion - Gestion d'entreprise
Sciences et Techniques Agronomiques-Productions végétales
Sciences et Techniques Agronomiques-Productions animales

Autres activités supports potentielles

Des interventions de professionnels (responsables d'entreprises, techniciens MSA, inspecteurs du travail, techniciens conseil...), l'observation ou la réalisation d'activités mobilisant des facteurs de production variés notamment lors des périodes de formation en milieu professionnel, les activités pluridisciplinaires participent à la construction de cet enseignement ancré sur des situations concrètes diversifiées d'organisation du travail et de management de la qualité. Les enseignements du module M6 peuvent utilement être conduits en lien avec les autres modules professionnels.

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines hors pluridisciplinarité
C6.1 Organiser la combinaison des facteurs de production	-Justification de la combinaison productive -Planification des activités de l'entreprise -Ajustement de l'organisation du travail aux aléas	Gestion prévisionnelle des activités de l'entreprise	Sciences économiques, sociales et de gestion - Gestion d'entreprise Sciences et Techniques Agronomiques- Productions végétales Sciences et Techniques Agronomiques- Productions animales

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant, en situation professionnelle d'organisation du travail dans une entreprise agricole, est à même :

- d'élaborer une combinaison des facteurs de production adaptée au contexte,
- de planifier les activités à conduire et,
- de faire face à des aléas divers.

Cela suppose de collecter et traiter des informations techniques, sociales, juridiques et économiques et d'évaluer les risques.

Attendus de la formation

Raisonnement de la combinaison des facteurs de production

Facteurs de production : besoins et disponibilité

Critères de choix des facteurs de production et de leur combinaison

Planification et ordonnancement des activités

Analyse des périodes en tension et des risques liés aux activités

Repérage des périodes en tension

Evaluation des risques en lien avec les activités

Management de la combinaison productive

Ajustement à court terme de l'organisation pour assurer l'activité

Adaptation de la combinaison productive à moyen terme

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines hors pluridisciplinarité
C6.2 Manager une équipe de travail	- Prévion des postes et des emplois -Suivi de la relation individuelle au travail -Mise en place de la cohésion d'équipe	- Droit du travail - Gestion des ressources humaines et management éthique - Gestion des ressources humaines et management éthique	- Sciences économiques, sociales et de gestion - - Gestion d'entreprise

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant, en situations professionnelles courantes d'encadrement d'un collectif de travail mobilise de manière pertinente la réglementation du travail, les techniques de management éthique et fédère le collectif en équipe de travail.

Attendus de la formation

Cadre réglementaire de la relation de travail

Relations individuelles de travail

Relations collectives de travail

Stratégie de recrutement

Détermination du besoin et rédaction d'une fiche de poste

Entretien d'embauche et accueil

Management d'un collectif de travail

Obligations et responsabilités du manager

Styles de management

Coordination d'un collectif de travail

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines hors pluridisciplinarité
C6.3 Mettre en œuvre une démarche Qualité Hygiène Sécurité Environnement	-Prise en compte de la réglementation professionnelle -Diagnostic de la Qualité Hygiène Sécurité Environnement -Proposition d'ajustements du processus de mise en œuvre de la QHSE	Réglementations portant sur QHSE Politiques publiques Traçabilité	Sciences économiques, sociales et de gestion - Gestion d'entreprise Sciences et Techniques Agronomiques- Productions végétales Sciences et Techniques Agronomiques- Productions animales

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant, en s'adaptant à la situation professionnelle, applique et fait appliquer les principales démarches et procédures du management de la qualité, et, le cas échéant, en propose des ajustements.

Attendus de la formation

Enjeux des démarches QHSE

Mise en œuvre d'une démarche QHSE

Risques professionnels et bien-être au travail

Préservation de l'environnement

Réglementation et normes

Démarche d'amélioration continue de la qualité

M7 : Pilotage d'un projet stratégique d'entreprise agricole dans une perspective de multiperformance et de résilience

Rappel des capacités visées :

Capacité 7 correspondant au bloc de compétences B7 : Piloter un projet stratégique d'entreprise agricole dans une perspective de multiperformance et de résilience

C7.1. Evaluer la performance globale de l'entreprise agricole

C7.2. Conduire une évaluation prospective de la résilience de l'entreprise agricole

C7.3. Concevoir un projet stratégique d'entreprise multiperformante et résiliente et son suivi dans le temps.

Finalités de l'enseignement

Cet enseignement répond au champ de compétences "pilotage stratégique de l'entreprise agricole" dont la finalité est de concevoir un projet d'entreprise multiperformante et résiliente en accord avec les valeurs et la stratégie de l'entreprise ou de l'organisation et en intégrant son contexte. La fiche de compétences correspondante peut utilement être consultée.

Un contexte de production agricole empreint d'incertitude, en rapide évolution, marqué par des changements importants (attentes sociales et sociétales renouvelées, préoccupations liées à la santé des individus et des milieux, déclin de la biodiversité, dérèglement climatique, renouvellement des générations agricoles, crises agro-alimentaires...) amène à piloter les entreprises en recherchant leur efficacité (l'atteinte de buts), leur efficience en préservant les ressources (naturelles, humaines...) et leur résilience en développant leur capacité à revenir à un état d'équilibre après une perturbation, quelle que soit sa nature (climatique, sanitaire, économique...) et son intensité.

L'entreprise multiperformante et résiliente atteint des résultats sur les plans économique, environnemental, technique, social et sanitaire (multiperformance) et fait face aux défis et/ou crises actuels et futurs de toute nature en mettant en œuvre des solutions combinatoires appropriées à la fois à son contexte, aux attentes et valeurs du/des pilotes et aux enjeux et opportunités à différentes échelles.

L'enseignement de ce module vise à doter l'apprenant des outils et méthodes nécessaires au pilotage d'un projet stratégique d'entreprise agricole dans une perspective de multiperformance et de résilience. L'apprenant est familiarisé à l'analyse multicritère du fonctionnement systémique de l'entreprise agricole dans son contexte, à l'estimation de l'adaptabilité de l'entreprise en tenant compte des menaces et opportunités de son environnement. L'enseignement mobilise les démarches dites en "boucles de progrès" : évaluation d'une situation, proposition d'amélioration, mise en œuvre de réponses adaptées à la situation, nouvelle évaluation, etc.,

L'atteinte de la capacité C7 suppose que l'apprenant de BTSA conçoive, c'est-à-dire se saisisse, comprenne, se représente le cheminement, la trajectoire stratégique de l'entreprise agricole dans son contexte.

L'atteinte de la capacité ne suppose pas qu'il mette en œuvre un projet stratégique d'entreprise, ce niveau d'exigence relevant de la combinaison de l'ensemble des capacités professionnelles et nécessitant un temps plus long que le temps de formation.

Disciplines mobilisées

Disciplines
Sciences économiques, sociales et de gestion - Gestion d'entreprise
Sciences et Techniques Agronomiques-Productions végétales
Sciences et Techniques Agronomiques-Productions animales

Autres activités supports potentielles

Afin de développer le pilotage de projet en situations, l'enseignement de ce module s'appuie largement sur une diversité de cas concrets d'entreprises agricoles inscrites à des degrés et moments divers dans une démarche de recherche de multiperformance et de résilience.

Ainsi, des articles de la presse agricole, des situations professionnelles concrètes diversifiées observées ou vécues, par exemple, lors des périodes de formation en milieu professionnel, lors d'activités pluridisciplinaires, sur l'exploitation de l'établissement etc. occupent une place centrale dans l'enseignement de ce module.

Le module M7 est conduit en liaison étroite avec les autres modules professionnels auxquels il fournit un cadre méthodologique pour piloter le projet d'entreprise et desquels il s'enrichit notamment pour étayer l'analyse de contexte, l'évaluation et la recherche de la multiperformance et de la résilience.

Les projets d'installation et de cession d'entreprise sont des situations abordées pour mettre en évidence l'importance de la dimension stratégique du pilotage.

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C7.1. Evaluer la performance globale de l'entreprise agricole	-Analyse systémique du fonctionnement de l'entreprise -Analyse multicritère de la performance globale de l'entreprise	Analyse systémique de l'entreprise dans son contexte Analyse multicritère de la performance globale	Sciences et Techniques Agronomiques-Productions végétales Sciences et Techniques Agronomiques-Productions animales Sciences économiques, sociales et de gestion

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant, au regard des attentes du/des pilotes et des enjeux à différentes échelles, est à même de s'approprier la cohérence et la complexité du fonctionnement systémique de l'entreprise agricole en lien avec son contexte et de conduire une analyse multicritère de la performance globale de l'entreprise.

Attendus de la formation

L'entreprise agricole : système finalisé et ouvert sur son environnement

Système de décision

Système d'opération

Environnement de l'entreprise agricole

Cohérence globale de l'entreprise agricole dans son contexte

La performance globale de l'entreprise agricole

Evaluation multicritère contextualisée

Composante technique de la performance globale

Composante environnementale de la performance globale

Composante socio-économique de la performance globale

De l'évaluation multicritère à l'évaluation de la performance globale

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C7.2. Conduire une évaluation prospective de la résilience de l'entreprise agricole	-Caractérisation des menaces et des opportunités à différents pas de temps -Explicitation des leviers d'action en faveur de la résilience de l'entreprise agricole	Vulnérabilité d'une entreprise Gestion du risque Résilience	Sciences et Techniques Agronomiques-Productions végétales Sciences et Techniques Agronomiques-Productions animales Sciences économiques, sociales et de gestion

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant est à même d'estimer, à différents pas de temps, la capacité de l'entreprise agricole à revenir à un état d'équilibre après une perturbation en identifiant des leviers d'action internes ou externes à l'entreprise, propices à conforter sa résilience.

L'atteinte de la capacité suppose la prise en compte d'un environnement mouvant (opportunités, menaces) et empreint d'incertitude et de risques.

Attendus de la formation

Risque en agriculture

Les types de risque

La gestion du risque à l'échelle individuelle et collective

Résilience des entreprises agricoles et transitions

Transitions agricoles, agriculteurs, territoires, filières et sociétés

Niveaux, facteurs et critères de résilience

Leviers d'action en faveur de la résilience

Repérage de leviers d'action

Détermination en situation de leviers d'action adaptés

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C7.3. Concevoir un projet stratégique d'entreprise multiperformante et résiliente et son suivi dans le temps	-Explicitation des axes et objectifs stratégiques du projet -Elaboration des indicateurs de suivi stratégique -Explicitation des actions à entreprendre	- Valorisation de productions agricoles - Tableau de bord de suivi stratégique	- Sciences et Techniques Agronomiques-Productions végétales - Sciences et Techniques Agronomiques-Productions animales - Sciences économiques, sociales et de gestion

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant est à même, compte tenu des attentes du/des pilote(s) et d'un environnement en mouvement, d'organiser dans le temps le management stratégique d'un projet d'entreprise dans une perspective de multiperformance et de résilience.

L'atteinte de la capacité C7-3 suppose que l'apprenant de BTSA, conçoive, c'est-à-dire se saisisse, comprenne, se représente le cheminement, la trajectoire stratégique de l'entreprise agricole dans son contexte, quel que soit l'état d'avancement du projet. Cela signifie qu'il décline les axes et les objectifs stratégiques du projet de l'entreprise en lien avec son contexte (valeurs du/des pilotes, environnement de l'entreprise) en prenant en compte les zones d'incertitudes et les risques.

L'atteinte de la capacité C7.3 suppose également qu'il présente et justifie des indicateurs de suivi stratégique du projet et un scénario d'actions à mettre en place pour opérationnaliser dans le temps la mise en œuvre du projet.

L'atteinte de la capacité C7-3 ne suppose pas qu'il mette en œuvre un projet stratégique d'entreprise, ce niveau d'exigence relevant de la combinaison de l'ensemble des capacités professionnelles et nécessitant un temps plus long que le temps de formation.

Attendus de la formation

L'approche stratégique pour l'amélioration de la performance globale de l'entreprise agricole

Amélioration continue et gestion stratégique

Stratégie de production

Stratégie d'approvisionnement et de stockage de produits agricoles

Stratégie de commercialisation

Management stratégique

Formalisation d'un projet stratégique

Conception d'un tableau de bord stratégique

Elaboration de scénarios d'action

Rappel des capacités visées

Capacité 8 correspondant au bloc de compétences B8 : Accompagner le changement stratégique territorialisé dans les entreprises agricoles

- C8.1 Faire émerger les besoins d'accompagnement stratégique d'un acteur et/ou d'un collectif d'acteurs dans un contexte territorial donné
- C8.2 Contribuer à la mise à disposition de ressources utiles à l'accompagnement d'un acteur et/ou d'un collectif d'acteurs
- C8.3 Contribuer à la construction d'un plan opérationnel d'accompagnement stratégique d'un acteur et/ou d'un collectif d'acteurs

Finalités de l'enseignement

Cet enseignement répond au champ de compétences « Accompagnement sociotechnique » dont la finalité est d'accompagner la conduite du changement dans un contexte de transitions. La fiche de compétences correspondante peut utilement être consultée.

Cet enseignement vise à doter l'apprenant des méthodes et outils adaptés à l'accompagnement au changement stratégique en entreprise agricole dans les domaines technique, juridique, économique et financier. L'apprenant est ainsi formé à accompagner l'acteur ou le collectif d'acteurs dans sa démarche de réflexion stratégique afin d'éclairer leur prise de décision stratégique.

Au-delà des aspects méthodologiques de l'accompagnement au changement stratégique, l'enseignement permet à l'apprenant d'acquérir une posture contribuant à développer l'autonomie du ou des acteurs accompagnés dans la compréhension de la transformation des contextes dans lesquels il(s) évolue(nt) et la mise en perspective de leur démarche au regard des attentes sociétales et des transitions.

Les enseignements du M8 se situent dans un contexte complexe car multi-acteurs, multi-enjeux et en situation d'incertitude. A partir de cas concrets, la formation amène les apprenants à identifier les méthodes et outils qui peuvent être mis en place pour accompagner en qualité d'opérateur de terrain un changement stratégique à l'échelle d'une entreprise agricole ou d'un collectif d'acteurs.

A la fois observateur et acteur du changement, le titulaire du BTSA n'est pas nécessairement le pilote de l'accompagnement de l'entreprise ou du collectif mais participe à ce processus en qualité d'opérateur de terrain au plus près du ou des chefs d'entreprise.

L'enseignement permet ainsi à l'apprenant d'acquérir les méthodes lui permettant d'analyser une demande portée par un acteur ou un collectif d'acteurs pour formaliser le besoin d'accompagnement, de contribuer à la mise à disposition de ressources et à la production d'un plan opérationnel d'accompagnement stratégique du ou des acteurs concernés.

Disciplines mobilisées

Disciplines
Sciences économiques, sociales et de gestion Gestion d'entreprise
Histoire-Géographie
Sciences et Techniques Agronomiques-Productions végétales
Sciences et Techniques Agronomiques-Productions animales

Autres activités supports potentielles

L'enseignement du module M8 s'appuie sur des situations concrètes diversifiées vécues en périodes de formation en milieu professionnel, dans le cadre d'études de cas, d'activités pluridisciplinaires, intra et inter-modulaires.

Il peut prendre appui sur une démarche d'accompagnement stratégique, en cours ou à l'état de projet, impliquant l'exploitation agricole de l'établissement, une autre entreprise agricole ou encore un collectif d'acteurs comprenant au moins une entreprise agricole.

Les enseignements de ce module s'appuient nécessairement sur des activités pluridisciplinaires liées à la thématique "Démarches collectives en agriculture et défis des transitions".

Ils sont potentiellement concernés par des activités liées aux autres thématiques de la pluridisciplinarité, y compris les trois premières communes à tous les BTSA.

Les enseignements du module M8 peuvent utilement être conduits en lien avec ceux des autres modules professionnels.

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines hors pluridisciplinarité
C8.1 Faire émerger les besoins d'accompagnement stratégique d'un acteur et/ou d'un collectif d'acteurs dans un contexte territorial donné	-Diagnostic territorialisé de la situation de l'acteur ou du collectif d'acteurs -Problématisation de la demande de l'acteur ou du collectif d'acteurs -Formalisation des besoins d'accompagnement stratégique	Méthodes et outils de l'accompagnement Méthodes et outils de diagnostic territorialisé Sociologie du changement	Sciences économiques, sociales et de gestion GE Histoire-Géographie Sciences et Techniques Agronomiques-Productions végétales Sciences et Techniques Agronomiques-Productions animales

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant participe à une démarche d'accompagnement d'un acteur ou d'un collectif d'acteurs dans un territoire, en problématisant leur demande à partir du diagnostic territorialisé de la situation et en faisant émerger, en les formalisant et en les justifiant, leurs besoins d'accompagnement stratégique.

Attendus de la formation

Prise en compte d'enjeux territoriaux

Approche historique des systèmes agraires

Approche multi scalaire des dynamiques agricoles dans les territoires

Prise en compte des logiques des acteurs impliqués dans un accompagnement

Rôles et fonctionnement des acteurs impliqués

Identités professionnelles dans le monde agricole

Méthodes et outils de l'accompagnement stratégique

Méthodes et outils du diagnostic territorialisé

Pratiques d'investigation

Mobilisation des acteurs dans une perspective de réflexion stratégique

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines hors pluridisciplinarité
C8.2 Contribuer à la mise à disposition de ressources utiles à l'accompagnement d'un acteur et/ou d'un collectif d'acteurs	-Repérage de ressources utiles à l'accompagnement -Analyse des ressources repérées au regard de la dynamique d'accompagnement -Hiérarchisation des ressources pertinentes	- Méthodes et outils de l'accompagnement - Politiques publiques	- Sciences économiques, sociales et de gestion GE - Sciences et Techniques Agronomiques-Productions végétales - Sciences et Techniques Agronomiques-Productions animales

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant participe à une démarche d'accompagnement d'un acteur ou d'un collectif d'acteurs dans un territoire en identifiant des ressources potentiellement utiles à l'accompagnement et en sélectionnant un ensemble de ressources après avoir analysé leur niveau de pertinence au regard de la situation particulière de l'accompagnement auquel il participe.

Attendus de la formation

Caractérisation, traitement et organisation des ressources

Typologie des ressources

Analyse des ressources

Politiques publiques et accompagnement au changement stratégique des entreprises agricoles

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines hors pluridisciplinarité
8.3 Contribuer à la construction d'un plan opérationnel d'accompagnement stratégique d'un acteur et/ou d'un collectif d'acteurs	- Justification des choix opérés - Proposition d'amélioration	Méthodes et outils de l'accompagnement Sociologie du changement	Sciences économiques, sociales et de gestion GE Sciences et Techniques Agronomiques-Productions végétales Sciences et Techniques Agronomiques-Productions animales

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant participe à une démarche d'accompagnement d'un acteur ou d'un collectif d'acteurs dans un territoire :

- en analysant la pertinence des propositions d'action inscrites dans un plan opérationnel d'accompagnement stratégique afin de les justifier,
- et en exerçant un regard critique afin de proposer des améliorations à un plan opérationnel d'accompagnement stratégique

Attendus de la formation

Changement stratégique et processus de prise de décision

Logiques d'acteurs et prise de décision

Dynamique collective et prise de décision

Plan opérationnel d'accompagnement visant le changement stratégique

Postures et dispositifs d'accompagnement

Elaboration d'un plan opérationnel d'accompagnement

Évaluation d'un plan opérationnel d'accompagnement

Les activités pluridisciplinaires

Les équipes disposent d'un potentiel de 174 heures inscrit dans la grille horaire sans fléchage disciplinaire *a priori*.

Le volume horaire consacré à chaque thématique doit être suffisant pour développer un projet cohérent permettant une approche croisée entre les disciplines mobilisées : à ce titre, il est indiqué un volume minimal de 12 heures pour chaque thématique.

Au-delà de la mise en œuvre des thématiques proposées, une ou plusieurs autre(s) thématique(s) peu(ven)t être présentée(s) par l'équipe pédagogique sur le potentiel horaire restant.

Les thématiques proposées sont à décliner en situations de formation en lien avec la stratégie de l'équipe, le contexte et les opportunités de l'établissement.

Les trois premières thématiques sont communes à toutes les spécialités de BTSA.

Thématique (12h minimum par thématique)	Finalités	Module(s) pouvant être impliqué(s)	Disciplines mobilisables (liste non limitative)
Approche croisée des enjeux de questions de société	Il s'agit d'amener les étudiants à confronter des points de vue sur des questions de société pour en dégager les enjeux. Ceux-ci peuvent être liés au thème culturel et socio-économique défini par note de service et/ou à toute autre question de société, notamment celles en lien avec le domaine professionnel (ex : alimentation et territoire, souveraineté alimentaire, alimentation et agriculture, agriculture et ressources communes : eau, foncier...)	M1 et modules professionnels	Sciences économiques, sociales et de gestion, français, éducation socioculturelle, disciplines professionnelles
Conduite de projets	Il s'agit d'amener les étudiants à développer leur capacité à conduire des projets à caractère social ou technique pour coopérer avec des acteurs du domaine professionnel	M2 et modules professionnels	Éducation socioculturelle, disciplines professionnelles
Communication professionnelle (de la spécialité de formation)	Il s'agit d'amener les étudiants à s'approprier les codes et langages de la communication du secteur professionnel	M3 et modules professionnels	Français, information-documentation, éducation socioculturelle, langue vivante, disciplines professionnelles
Agro-équipements, agriculture connectée, et robotique agricole	Il s'agit d'amener les apprenants à analyser l'adaptation du parc matériel et des équipements à la situation d'entreprise(s)	M4 et autres modules professionnels	Sciences et Techniques Agronomiques-Productions végétales, Sciences et Techniques Agronomiques-

	agricole(s), en intégrant les perspectives offertes par les innovations numériques et la robotique et en évaluant leurs intérêts et limites		Productions animales, Sciences et Technologies des Équipements, Sciences économiques, sociales et de gestion, Technologie de l'Information et du Multimédia, Histoire-Géographie, Biologie-écologie
Entreprise agricole et défis des transitions	Il s'agit d'amener les apprenants à analyser, en situation professionnelle, les rôles que peut jouer l'entreprise agricole face aux différents défis à relever en lien avec les transitions susceptibles de les concerner (changements climatiques, maintien ou reconstruction de la biodiversité, gestion des intrants, autonomie des EA, santé des personnes et des milieux, renouvellement des générations agricoles, crises agroalimentaires, gestion du travail etc.) L'appropriation par les apprenants des problématiques scientifiques et sociotechniques de ces transitions est attendue.	Tous les modules professionnels et M1	Sciences et Techniques Agronomiques-Productions végétales, Sciences et Techniques Agronomiques-Productions animales, Sciences et Technologies des Équipements, Sciences économiques, sociales et de gestion, Histoire-Géographie, Biologie-écologie, et disciplines intervenant dans le M1 (Sciences économiques, sociales et de gestion, français, éducation socioculturelle)
Complémentarités entre productions animales et productions végétales à différentes échelles	Il s'agit d'amener les apprenants à analyser, à partir de situations professionnelles, les perspectives offertes par le développement des complémentarités entre productions animales et productions végétales à différentes échelles (système d'exploitation, collectif d'entreprises, filière, territoire ...) et à évaluer leurs intérêts et limites et conditions de réussite.	M4 et autres modules professionnels	Sciences et Techniques Agronomiques-Productions végétales, Sciences et Techniques Agronomiques-Productions animales, Sciences et Technologies des Équipements, Sciences économiques, sociales et de gestion, Histoire-Géographie, Biologie-écologie
Démarches collectives en agriculture et défis des transitions	Il s'agit d'amener les apprenants à analyser une ou plusieurs démarches collectives impliquant des entreprises agricoles en s'attachant à montrer comment ce type de démarche permet de répondre aux enjeux des transitions. La compréhension des rôles et logiques des acteurs est attendue. A titre indicatif, ces démarches collectives peuvent correspondre à des initiatives de développement territorial, des	M8 et autres modules professionnels	Sciences et Techniques Agronomiques-Productions végétales, Sciences et Techniques Agronomiques-Productions animales, Sciences et Technologies des Équipements, Sciences économiques, sociales et de gestion, Technologie de l'Information et du Multimédia, Histoire-Géographie, Biologie-écologie

	projets collectifs d'acteurs locaux, des projets à l'échelle d'une filière .		
Optimisation de l'utilisation des données et des informations au service de l'entreprise agricole et de l'accompagnement.	Il s'agit d'amener les apprenants, à partir de situations professionnelles, à raisonner la sécurisation, le traitement, la mobilisation et la valorisation des données par rapport aux besoins analysés et à organiser le cycle de vie de la donnée jusqu'à son utilisation sous forme d'information/de références, pour agir ou pour apprendre.	Tous les modules professionnels et M3	Sciences et Techniques Agronomiques-Productions végétales, Sciences et Techniques Agronomiques-Productions animales, Sciences et Technologies des Équipements, Sciences économiques, sociales et de gestion, Technologie de l'Information et du Multimédia, Histoire-Géographie, Biologie-écologie, Mathématiques, Documentation
Accompagnement au changement des entreprises agricoles	Il s'agit d'amener les apprenants à envisager, à partir de situations professionnelles diversifiées, des démarches d'accompagnement d'entreprise(s) agricole(s) engagée(s) ou qui s'engage(nt) dans un processus de changement. A titre indicatif, les situations suivantes peuvent nourrir la thématique : -transmission ou reprise d'entreprise -agriculteur(s) en difficulté -changement stratégique à l'échelle d'une entreprise agricole -adaptation de système(s) biotechnique(s) -projet collectif impliquant au moins une entreprise agricole On s'attache à étudier au moins une situation d'accompagnement individuel et au moins une situation d'accompagnement impliquant un collectif	M4, M5, M6, M7, M8	Sciences et Techniques Agronomiques-Productions végétales, Sciences et Techniques Agronomiques-Productions animales, Sciences économiques, sociales et de gestion, Histoire-Géographie, Biologie-écologie, Technologie de l'Information et du Multimédia
Elaboration et suivi d'un projet stratégique d'entreprise agricole dans un contexte de transition	Il s'agit d'amener les apprenants, en situation(s) professionnelle(s) : -à élaborer un projet stratégique d'entreprise dans un contexte de transition -à construire et utiliser un tableau de bord de gestion stratégique du suivi d'un projet Et	M7 et autres modules professionnels	Sciences et Techniques Agronomiques-Productions végétales, Sciences et Techniques Agronomiques-Productions animales, Sciences et Technologies des Équipements, Sciences économiques, sociales et de gestion, Technologie de l'Information et du Multimédia, Histoire-

	-à proposer des ajustements à la mise en œuvre d'un projet dans le temps Plusieurs projets peuvent servir de support à ces différentes activités. On s'attache à s'appuyer sur au moins un projet d'installation.		Géographie, Biologie-écologie, Mathématiques
--	---	--	---