

Accord collectif du 11 juin 2024 relatif au renouvellement de certificats de qualification professionnelle (CQP) dans la branche conseil et service en élevage

Accord collectif du 11 juin 2024 relatif au renouvellement de certificats de qualification professionnelle (CQP) dans la branche conseil et service en élevage

NOR : AGRS2597121M
IDCC : 7027

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Syndicat national des centres d'insémination animale (SNCIA) ;

Eliance association (ex France conseil élevage – FCEL),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Agri-Agro ;

Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA2A) ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour répondre aux enjeux du développement et de la certification des compétences des métiers en forte évolution de technicien d'insémination et d'animateur d'équipe, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des entreprises de sélection de reproduction animales, par un accord collectif de branche du 3 octobre 2017, ont créé les deux certificats de qualification professionnelle (CQP), référencés en 2019 au Registre national des certifications professionnelles sous l'autorité de la Commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNIEFP) de la coopération agricole, suivants :

- CQP « Technicien conseil en gestion de la reproduction animale » (RNCP32078), dit « TCGRA » ;
- CQP «Animateur de techniciens-conseils en reproduction animalière » (RNCP32079), dit « ATCRA ».

L'inscription des CQP au RNCP a pris fin le 04/01/24 pour le TCGRA et le 01/01/24 pour l'ATCRA.

Considérant :

- a) l'évolution de l'élevage de ruminants confronté aux enjeux majeurs notamment de l'attractivité des métiers, de l'accompagnement des éleveurs dans la transition écologique et le changement climatique ;
- b) le défi du renouvellement des générations d'éleveurs, les nouvelles technologiques en génétique et conseil, la montée en puissance de l'élevage de précision à la faveur notamment de l'intelligence artificielle, l'agrandissement des cheptels bovins, la hausse de la technicité des éleveurs, l'accroissement de la traite automatisée en élevage laitier, l'évolution des attentes des éleveurs en termes de services amont et la montée en charge des missions de conseil et de fourniture de services et de produits ;
- c) la dynamique de regroupements d'entreprises de la branche conseil et service en élevage françaises, faisant apparaître un besoin en management intermédiaire dans tout le périmètre de la nouvelle branche ;
- d) la proximité des activités et des métiers des entreprises au service des éleveurs et les fortes spécificités à préserver des métiers des deux branches ;
- e) la réglementation en matière de renouvellement des CQP et les attendus de France compétences ;
- f) le rapprochement volontaire des branches professionnelles sélection et reproduction animales (IDCC 7021) et contrôle laitier (IDCC 7008), traduit par la signature de la nouvelle convention collective nationale (CCN) du conseil et service en élevage du 6 juillet 2023 dont l'article 4 instaure la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- g) la volonté des partenaires sociaux d'élargir l'accès à la certification des compétences professionnelles aux entreprises assujetties à la CCN du contrôle laitier et plus largement aux entreprises de conseil en élevage,

les parties signataires entendent renouveler les deux CQP précités avec des aménagements commandés par les évolutions de ces deux métiers et les attentes des salariés en termes d'employabilité, d'attractivité et de mobilité professionnelle.

Par le présent accord collectif de branche, les parties signataires affichent les objectifs suivants :

- soutenir ce secteur d'activité en plein mutation ;
- faciliter les recrutements et l'intégration opérationnelle des nouveaux entrants sur leur poste de travail en portant une attention particulière aux besoins de polyvalence du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés ;
- favoriser l'attractivité de ce métier et plus globalement du secteur de l'élevage ;
- favoriser les passerelles entre les différents métiers de la nouvelle branche ;
- favoriser la certification des compétences professionnelles dans les petites et moyennes entreprises.

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord collectif de branche est applicable aux salariés et entreprises entrant dans le champ professionnel et géographique de la nouvelle CCN du conseil et service en élevage du 6 juillet 2023 (IDCC 7027).

Article 2

Définition et objet des CQP

Le CQP atteste de la maîtrise des compétences liées à l'exercice d'un métier. Crée et délivré par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de branche professionnelle, le CQP est reconnu dans les seules entreprises relevant de la branche.

Article 3

Renouvellement des deux CQP

Les signataires du présent accord collectif de branche demandent le renouvellement des CQP rénovés aux fins d'enregistrement au RNCP, suivants :

- le CQP «*Technicien-conseil en gestion de la reproduction animale* » dit « TCGRA » ;
- le CQP «*Animateur de techniciens-conseils en reproduction animalière* » dont la dénomination devient « *Responsable de conseillers techniques d'élevage* » dit « RCTE ».

Article 4

Voies d'accès et démarche d'acquisition des CQP TCGRA ET RCTE

Les CQP TCGRA et RCTE s'appuient chacun sur trois référentiels figurant en annexes 1 (TCGRA), 2 (RCTE) du présent accord collectif de branche :

- a) un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail, les métiers, les emplois visés et les activités exercées ;
- b) un référentiel de compétences permettant d'identifier les compétences et les connaissances, y compris transversales, découlant du référentiel d'activités ;
- c) un référentiel d'évaluation définissant les critères et les modalités des évaluations des acquis (description des épreuves d'évaluation).

Ces deux CQP peuvent s'obtenir par les deux voies d'accès suivantes :

- Par la voie de la formation :
 - Validation de l'intégralité du CQP visé ;
 - Validation d'un ou plusieurs blocs de compétences. La logique de construction des blocs de compétences permet leur attribution de manière indépendante.

- Par la validation des acquis de l'expérience (VAE), si le CQP est enregistré au RNCP, pour les personnes justifiant d'une expérience d'au moins un an en rapport avec le CQP ou le bloc de compétences visé.

Article 5

Les acteurs des CQP et leurs missions

A) L'ORGANISME CERTIFICATEUR (OC)

Les partenaires sociaux désignent l'OCAPIAT comme l'administrateur des deux CQP précités de la nouvelle branche conseil et service en élevage.

A ce titre, sous l'autorité de la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNIEFP) de la coopération agricole, l'OC :

- forme et accompagne les professionnels évaluateurs et organise leurs interventions sur le terrain en lien avec l'organisme évaluateur (OE) ;
- délivre les attestations de blocs de compétences et les parchemins CQP après délibération du jury paritaire national réuni à l'occasion de la CPNIEFP de la branche conseil et service en élevage et après validation de la CPNIEFP de la coopération agricole.

Pour l'obtention des CQP, les dossiers des candidats sont présentés et validés en CPNIEFP de la coopération agricole.

B) L'ORGANISME EVALUATEUR (OE)

L'organisme évaluateur (OE) pilote le dispositif d'acquisition des CQP. A ce titre, il prend en charge :

- L'inscription des candidats ;
- L'organisation et la réalisation des évaluations ;
- La saisie des résultats pour l'ensemble des blocs de compétences de la certification visée sur la plateforme Ev'Alim ;
- L'étude de recevabilité des candidats en VAE (demande adressée à l'OC) ;
- La réalisation des enquêtes auprès des titulaires des certifications et la remontée des informations collectées à l'OC (enquête à 6 mois, à moyen et long-terme).

Pour la mise en œuvre des CQP TCGRA et RCTE, les partenaires sociaux conviennent d'avoir recours aux organismes évaluateurs habilités chaque année par l'OC sur l'ensemble du territoire, et sont informés de la liste des organismes évaluateurs habilités.

C) L'ORGANISME DE FORMATION (OF)

Pour acquérir les compétences requises identifiées par les partenaires sociaux pour chaque CQP, les bénéficiaires ont recours aux OF, habilités par le certificateur, de leur choix.

Les OF retenus doivent répondre aux obligations réglementaires visant notamment à assurer la qualité des actions de formation et répondre au règlement de la certification (aux modalités d'organisation et de contrôle des CQP).

D) TUTEUR OU REFERENT EN ENTREPRISE

Le tuteur assure tout ou partie de la formation en entreprise dont les objectifs et les modalités ont été conçus par l'OF. Il accompagne le candidat dans sa montée en compétences et dans sa préparation à l'évaluation finale.

Il doit bénéficier d'une formation au tutorat, du temps nécessaire à l'exercice de sa mission et d'une contrepartie financière.

E) PROFESSIONNEL EVALUATEUR (PE)

Le professionnel évaluateur (PE) évalue la maîtrise professionnelle des candidats au CQP, quelle que soit la voie d'accès choisie par le bénéficiaire.

Il dispose d'une expertise métier et technique en lien avec le CQP et occupe ou a occupé un poste d'un niveau hiérarchique supérieur au niveau du CQP qu'il évalue.

Pour la branche et pour chaque CQP, l'OC sélectionne au moins 4 PE amenés à évaluer les candidats aux CQP.

La qualité du PE est validée par l'OC sur la base d'un dossier de candidature et d'un processus de sélection. Une fois la candidature validée, le PE est formé et accompagné par l'OC qui l'audite au moins une fois tous les 3 ans.

L'appréciation du PE d'un candidat au CQP est transmise au jury paritaire national par l'intermédiaire de l'OE.

F) LE JURY NATIONAL PARITAIRE CQP

Les dossiers des candidats sont présentés et validés en CPNIEFP de la coopération agricole.

Article 6

Compte professionnel de formation (CPF)

Pour favoriser la dynamique de certification des compétences professionnelles des métiers relevant des présents CQP et faciliter leur financement, les parties signataires recommandent :

- a) aux salariés l'activation de leur compte personnel de formation ;
- b) aux employeurs d'accéder à toute demande d'un des CQP visés à l'article 3 ci-dessus émanant d'un salarié (exemple dans le cas d'un reclassement pour inaptitude professionnelle), sous réserve que cette demande soit cohérente avec la stratégie de formation de l'entreprise pour le métier concerné, et que le salarié demandeur dispose du socle de compétences initiales et active son CPF à cette fin (le refus est motivé).

Article 7

Révision

Chacune des parties au présent accord peut en demander la révision totale ou partielle.

La demande doit être accompagnée d'une proposition de rédaction et être adressée par écrit au Président de la CPNEFP de la branche conseil et service en élevage en vue de son inscription à l'ordre du jour de la CPNEFP. La partie employeur en assure la transmission à tous les membres de la CPNEFP. La réunion de la CPNEFP doit intervenir dans les trois mois suivant la réception de la demande.

Article 8

Désignation

Le présent accord collectif de branche peut être dénoncé dans les conditions légales. La dénonciation est notifiée par son auteur aux signataires du présent accord collectif de branche et déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 9

Clause de bilan et révision du référentiel

Afin de suivre la mise en application des CQP renouvelés par le présent accord collectif de branche, les parties signataires conviennent de faire en CPNEFP de la branche conseil et service en élevage un bilan annuel du dispositif de certification mis en place.

Tous les cinq ans, les partenaires sociaux examineront le référentiel activités compétences de certification des CQP TCGRA et RCTE afin de procéder à une éventuelle révision.

Article 10

Notification et dépôt

Etabli en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 11

Demande d'extension

Les parties sollicitent l'extension du présent accord collectif de branche.

Article 12

Durée et condition d'application

Le présent accord collectif de branche est conclu pour une durée indéterminée.

Son entrée en application est subordonnée à la validation par la CPNIEFP de la coopération agricole du renouvellement des présents CQP en vue de leur inscription au RNCP. Le défaut de réalisation de la présente clause suspensive priverait d'effet juridique le présent accord collectif de branche.

A compter de son entrée en application, le présent accord collectif de branche annule et remplace l'accord collectif de la branche des entreprises de sélection de reproduction animales du 3 octobre 2017.

Liste des annexes

Annexe 1 : Référentiels CQP Technicien conseil en gestion de la reproduction animale

Annexe 2 : Référentiels CQP Responsable de Conseillers techniques d'élevage

Fait à Paris, le 11 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

REFERENTIEL D'ACTIVITES, DE COMPETENCES ET D'EVALUATION - CQP TECHNICIEN CONSEIL EN GESTION DE LA REPRODUCTION ANIMALE

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Bloc de Compétences 1 : RÉALISER L'INSÉMINATION ANIMALE ET LES ACTES ZOOTECHNIQUES			
Activité 1 : Préparation de la tournée - Collecte des consignes - Préparation du matériel nécessaire	C.1.1 Collecter les consignes en enregistrant les demandes des éleveurs et en les classant afin d'organiser de façon optimale la tournée	<p>Questionnaire à visée professionnelle : Le candidat est interrogé à travers des cas pratiques basés sur des situations professionnelles fictives et organisés en questionnaire à choix multiples.</p> <p>Le questionnaire à visée professionnel permet d'évaluer les compétences C.1.1, C.1.2, C.1.4, C.1.8, C.1.9 et C1.10.</p> <p>Le candidat est évalué sur sa capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Collecter et classer des consignes en tenant compte des caractéristiques de la tournée - Préparer le matériel - Préparer les doses - Réaliser la synchronisation des chaleurs - Réaliser des prélèvements biologiques - Enregistrer l'acte réalisé à des fins de traçabilité <p><u>Durée de l'évaluation :</u> 10 à 15 minutes <u>Lieu de l'évaluation :</u> en OF, en entreprise, en ligne à partir de la plateforme Ev'Alim <u>Évaluateur :</u> correction automatique par la plateforme Ev'Alim (QCM national)</p>	<p><u>L'optimisation de la tournée est assurée par la collecte et le classement des consignes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - La totalité des messages est relevée - Les consignes sont recensées de manière exhaustive et leur classement est pertinent - Les caractéristiques de la tournée (emplacement géographique, demandes particulières, nombre d'appels) sont identifiées et prises en compte - Les demandes des éleveurs sont prises en compte et comprises - La situation de handicap est prise en compte, le cas échéant, dans la communication avec l'éleveur - Les objectifs d'optimisation des temps de déplacement et de diminution de l'empreinte carbone de l'entreprise sont pris en compte <p><u>Les interventions sont préparées en complétude :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le matériel est connu et préparé (gants, EPI, gaines, pistolets, doses, décongélateur, matériel informatique, échographe, dispositif intravaginal ...) - La disponibilité, l'opérationnalité et la propreté du matériel sont vérifiés - L'entretien de la cuve cryogénique est correctement effectué - La réglementation en vigueur en matière de circulation et stockage des doses de semence et normes sanitaires et zootechniques est connue et maîtrisée - L'état du véhicule est contrôlé - Le contrôle essence est effectué
	C.1.2 Préparer le matériel nécessaire à la réalisation des actes techniques en gérant et anticipant ses stocks, en appliquant la réglementation en vigueur en matière de circulation et stockage des doses de semence et normes sanitaires et zootechniques et en s'assurant du bon fonctionnement de son matériel afin de mener à bien ses interventions		

		<p>Mise en situation professionnelle réelle et entretien oral avec jury :</p> <p>La mise en situation permet d'évaluer les compétences suivantes : C.1.2, C1.3, C.1.4, C.1.5, C.1.6, C.1.7, C1.11 et C.1.12.</p> <p>Le candidat est évalué sur sa capacité à effectuer les actes d'insémination et les actes zootechniques.</p> <p>Sur une situation réelle, supervisée par un jury d'évaluation, le candidat réalise en autonomie l'ensemble des activités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La préparation du matériel - L'identification de la femelle à inséminer - La préparation des doses - La mise en place de la semence - La réalisation d'un palper rectal - La réalisation d'une échographie - Le nettoyage après l'intervention - La sécurisation de l'intervention <p>Durée de l'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 heure pour la réalisation des actes d'insémination et zootechniques - 20 min de questions/réponses avec le jury. <p>Les questions sont posées en appui des observations afin que le jury puisse approfondir et vérifier la maîtrise d'une activité</p> <p><u>Lieu de l'évaluation</u> : en exploitation</p> <p><u>Évaluateur</u> : jury d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En cas de dysfonctionnement (panne informatique, matériels déréglés), les personnes référentes (responsable hiérarchique...) sont alertées <p><u>Les vérifications de la femelle à inséminer sont effectuées en complétude :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - La lecture des boucles d'identification de la femelle est effectuée - L'intégralité des chiffres du numéro national de la femelle est pris en compte - La conformité de la concordance entre la lecture et la commande passée est vérifiée - Les vérifications d'aptitude de la femelle à être inséminée sont effectuées (délai de dernier vêlages, signes de chaleur rapportés, état corporel de l'animal, absence de gestation) - Le numéro de la femelle est correctement saisi dans l'outil métier (bulletin papier, logiciel) <p><u>La préparation des doses répond aux objectifs de viabilité de la semence et de traçabilité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le protocole de la manipulation de la dose de semence (utilisation de pinces, hauteur des canisters) est connu et respecté <p>Le protocole de décongélation de semence conventionnelle et/ou sexée (température de l'eau, temps de décongélation) est connu et appliqué</p> <p>Le code barre porteur de la référence de l'éjaculat est identifié et correctement reporté</p> <p><u>Les chances de fécondation de l'animal sont maximisées grâce à la mise en place correcte de la semence :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le protocole de montage du pistolet est connu et appliqué - Les règles d'hygiène (transport adéquat du pistolet monté avec de la semence décongelée) et de délai d'utilisation de la semence décongelée (maintien de la température de la semence) sont connues et respectées
Activité 2 : Réalisation de l'insémination animale	C.1.3 Identifier la femelle à inséminer en vérifiant son aptitude à être inséminée afin d'optimiser la réussite de l'acte d'insémination, de minimiser les risques et de s'assurer de la traçabilité de l'acte		
	C.1.4 Préparer les doses en respectant le protocole de décongélation afin de garantir la viabilité de la semence au moment de sa mise en place et d'assurer la traçabilité de l'acte		
	C.1.5 Mettre en place la semence en respectant les règles d'hygiène, les méthodes appropriées, les protocoles de l'entreprise et les bonnes pratiques et en communiquant sur son acte avec l'éleveur afin de maximiser les chances de fécondation de l'animal		

			<ul style="list-style-type: none"> - La mise en place de la semence est conforme aux protocoles de l'entreprise et mobilise correctement les connaissances sur l'animal (anatomie, caractéristiques générales, ...) - Le bien-être animal est pris en compte lors de l'intervention - La lubrification du gant est correctement réalisée - Les conditions de sécurité d'intervention (utilisation des EPI fournis par l'employeur) sont respectées - La communication orale est adaptée (message, vocabulaire, clarté) avec une prise en considération de situations de handicap le cas échéant - Les besoins de l'éleveur sont compris et pris en compte
Activité 3 : Réalisation des actes zootechniques <ul style="list-style-type: none"> - Réalisation du palper rectal - Réalisation de l'échographie - Synchronisation des chaleurs - Réalisation de prélèvements biologiques 	<p>C.1.6 Effectuer un palper rectal en utilisant les méthodes appropriées et proposées par l'entreprise et en respectant les bonnes pratiques afin de constater ou non la gestation</p> <p>C.1.7 Réaliser une échographie en s'appuyant sur une interprétation des images pour constater ou non la gestation et l'éventualité d'une gestation précoce</p> <p>C.1.8 Synchroniser les chaleurs sur plusieurs femelles en appliquant le protocole défini, en respectant le cahier des charges de l'éleveur et la réglementation en vigueur afin</p>		<p><u>Le constat de gestation par palper rectal est correctement réalisé :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le type de constat de gestation (palper semi précoce, palper tardif) est effectué en adéquation avec le stade de gestation - Le constat de gestation est correctement réalisé et mobilise correctement la connaissance des différents stades physiologiques de la gestation - Le bien-être animal est pris en compte lors de l'intervention - La lubrification du gant est correctement réalisée <p><u>Le constat de gestation par échographie est correctement réalisé :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - La vérification du bon fonctionnement de l'échographe (en état de charge et sonde en état de fonctionnement) est effectuée - Les images sur l'échographe sont correctement interprétées - Le constat de gestation précoce est correctement réalisé et mobilise correctement la connaissance des différents stades physiologiques de la gestation - Les différents types de sonde (linéaire, sectoriel...) sont connus et correctement utilisés - Le bien-être animal est pris en compte lors de l'intervention - La lubrification du gant est correctement réalisée <p><u>La synchronisation des chaleurs est correctement effectuée et est en adéquation avec les besoins de l'éleveur :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les protocoles de synchronisation défini par le Programme Sanitaire de l'Elevage (délai de pose, date d'intervention, le

	d'harmoniser et maîtriser les cycles de reproduction		<p>dispositif intravaginal, injection intramusculaire) sont connus et appliqués</p> <ul style="list-style-type: none"> - La réglementation en matière d'utilisation des produits de synchronisation est connue, respectée et adaptée au cahier des charges des éleveurs - Les bonnes pratiques (usage unique du matériel, élimination ou recyclage des déchets de prélèvement, ...) sont connues et appliquées selon la réglementation en vigueur - Le bien-être animal est pris en compte lors de l'intervention - Les besoins de l'éleveur exprimés dans le cahier des charges sont compris et pris en compte - La communication orale avec l'éleveur est adaptée (message, vocabulaire, clarté) avec une prise en considération de situations de handicap, le cas échéant
	C.1.9 Réaliser des prélèvements biologiques conformément à la commande de l'éleveur et en respectant les protocoles définis par l'entreprise afin d'obtenir l'information génétique		<p><u>Les prélèvements biologiques sont correctement effectués et en adéquation avec la commande de l'éleveur :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les différents types de prélèvements (poils avec follicule pileux, sang, cartilage ou bouse) sont maîtrisés et effectués - Les protocoles définis par l'entreprise (prélèvement et expédition) sont maîtrisés et correctement appliqués - Les bonnes pratiques (usage unique du matériel, élimination ou recyclage des déchets de prélèvement, ...) sont connues et appliquées selon la réglementation en vigueur - Le bien-être animal est pris en compte lors de l'intervention - La commande de l'éleveur est prise en compte - La communication orale avec l'éleveur est adaptée (message, vocabulaire, clarté) avec une prise en considération de situations de handicap le cas échéant
Activité 4 : Application des protocoles de traçabilité, d'hygiène et de sécurité <ul style="list-style-type: none"> - Enregistrement à des fins de traçabilité des actes techniques réalisés - Nettoyage du matériel, des équipements et du lieu d'intervention 	C.1.10 Enregistrer les actes réalisés en s'appuyant sur les données légales et en intégrant les données zootechniques dans l'outil métier de l'entreprise afin d'assurer la traçabilité des protocoles et/ou résultats obtenus		<p><u>Les objectifs de traçabilité sont assurés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les données légales (date de l'insémination, nom de l'inséminateur, identifiants de la vache, identifiants du taureau, référence éjaculat, race du reproducteur et numéro d'exploitation) sont connues - Les données zootechniques sont identifiées et correctement prises en compte et rapportées - Les actes réalisés sont enregistrés en complétude dans l'outil métier (logiciel ou bulletin papier)

<ul style="list-style-type: none"> - Sécurisation de l'environnement d'intervention 	<p>C.1.11 Nettoyer son matériel, ses équipements et le lieu d'intervention en respectant les protocoles sanitaires en vigueur afin d'éviter les risques de contamination dans les élevages suivants</p>		<ul style="list-style-type: none"> - L'outil métier (logiciel ou bulletin papier) est connu et correctement rempli <p><u>La propreté du matériel, les équipements et le lieu d'intervention est assurée :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les règles d'hygiène et de sécurité sanitaire lors du nettoyage sont connues et appliquées - Les déchets (gants, gaines, papiers, ...) sont entièrement collectés - Le nettoyage des bottes et EPI est réalisé de manière systématique avant et après l'intervention - Le cas échéant, en cas de risque de contamination, le nettoyage complet du pistolet est réalisé
	<p>C.1.12. Sécuriser l'environnement d'intervention en appliquant les consignes de l'entreprise pour assurer sa protection et celle de l'animal lors de ses interventions techniques</p>		<p><u>L'ensemble des pratiques de sécurité sont connues et appliquées :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les dispositifs de contention de l'animal mis en place par l'éleveur sont vérifiés et utilisés - Les consignes de l'entreprise (port des bottes coquées et des EPI) sont connues, maîtrisées et appliquées - Le bien-être animal est pris en compte lors de l'intervention - Les informations sur le comportement de l'animal (agressivité par exemple) sont recueillies et prises en compte

Bloc de Compétences 2 : CONSEILLER LES ÉLEVEURS DANS LA REPRODUCTION, L'AMÉLIORATION GÉNÉTIQUE, LA SÉCURITÉ ET L'HYGIÈNE

Activité 1 : Conseil en reproduction Accompagnement zootechnique à visée reproductive Conseil en conduite d'élevage Alerte sur les anomalies et dysfonctionnements	<p>C.2.1. Assurer un accompagnement zootechnique à visée reproductive en s'appuyant sur les données mises à sa disposition pour mettre en évidence des conduites de troupeau impactant la reproduction du cheptel</p>	<p>Questionnaire à visée professionnelle : Le questionnaire à visée professionnelle permet d'évaluer les compétences C.2.1, C.2.2, C.2.3, C.2.5, C.2.7 et C.2.8. Le candidat est interrogé à travers des cas pratiques basés sur des situations professionnelles fictives et organisés en questionnaire à choix multiples. Le candidat est évalué sur sa capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interpréter les données mises à sa disposition pour l'accompagnement zootechnique 	<p><u>L'accompagnement est pertinent et s'appuie sur l'ensemble des données fournies :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les résultats des constats de gestation sont connus et maîtrisés - Les données zootechniques impactant la reproduction sont connues et analysées - Les différentes données produites par les outils de monitoring, le cas échéant, sont correctement utilisées - Une posture d'écoute active est adoptée <p><u>Les conseils en matière de conduite d'élevage sont pertinents :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les principes en matière d'alimentation sont connus et maîtrisés
	<p>C.2.2. Apporter des conseils à l'éleveur en matière de conduite d'élevage en se référant aux observations effectuées dans le cadre de sa visite afin de</p>		

	<p>maximiser la qualité et la performance de la reproduction</p> <p>C.2.3 Alerter l'éleveur en cas de suspicion de problèmes, d'anomalies et/ou de dysfonctionnements sanitaires, le cas échéant, en se référant aux observations effectuées dans le cadre de sa visite pour orienter l'éleveur vers les organismes ou intervenants compétents</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Effectuer des relevés d'observation terrain - Identifier les problèmes, anomalies et/ou dysfonctionnements sanitaires - Interpréter et synthétiser les résultats des analyses génétiques et des observations phénotypiques - Identifier les bonnes pratiques en matière d'hygiène et de sécurité - Identifier les anomalies phénotypiques bovines <p><u>Durée de l'évaluation :</u> 10 à 15 minutes</p> <p><u>Lieu de l'évaluation :</u> en OF, en entreprise, en ligne à partir de la plateforme Ev'Alim</p> <p><u>Évaluateur :</u> correction automatique par la plateforme Ev'Alim (QCM national)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les principes en matière de mise à la reproduction des femelles sont connus et appliqués - Les principes en matière de bien-être animal sont connus et transmis - Les données issues de l'observation sur le terrain sont prises en compte et correctement analysées - Une posture de conseil (relation de confiance, compréhension des besoins...) est adoptée <p><u>L'information et l'orientation de l'éleveur en cas de suspicion, de problèmes, d'anomalies et/ou de dysfonctionnements est effectuée :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les problèmes, anomalies ou dysfonctionnements (avortements, veaux mal formés, etc.) sont identifiés - Les organismes et les intervenants compétents sont connus - La communication orale est adaptée (message, vocabulaire, clarté) avec une prise en considération de situations de handicap, le cas échéant - Les informations concernant l'orientation vers des professionnels compétents sont transmises à l'éleveur
Activité 2: Conseil génétique et renouvellement de troupeau <ul style="list-style-type: none"> - Choix d'accouplement - Interprétation et synthèse des analyses génétiques et des observations phénotypiques - Sélection des supports femelles 	<p>C.2.4 Effectuer un choix d'accouplement en sélectionnant le taureau le plus adapté aux objectifs de l'éleveur et aux caractéristiques des femelles afin d'optimiser le progrès génétique du troupeau</p>	<p>Étude de cas réelle par le candidat et soutenue à l'oral devant le jury :</p> <p>Dans le cadre d'une étude de cas présentant une exploitation, il doit justifier une série de conseils en reproduction, de conseils génétiques et de renouvellement de troupeau et de conseils en matière d'hygiène et de sécurité, présentés dans un planning d'accouplement et un plan d'action.</p> <p>Le candidat présente sa production, préparée en amont, au jury d'évaluation lors d'une soutenance orale et argumente ses choix.</p>	<p><u>Le choix d'accouplement est pertinent :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les critères génétiques (mâles et femelles) sont connus et maîtrisés (consanguinité, index de production, index morphologique) - L'estimation morphologique des animaux accouplés est correctement effectuée - Le choix de l'accouplement est en adéquation avec les objectifs de l'éleveur - Une posture de conseil (relation de confiance, compréhension des besoins, communication adéquate...) est adoptée <p><u>L'interprétation des informations est synthétique et correctement transmise :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - L'interprétation du génotypage est maîtrisée et correctement explicitée - Les contrôles de performance et les observations phénotypiques sont correctement interprétés
	<p>C.2.5 Interpréter les résultats des analyses génétiques et des observations phénotypiques en les synthétisant à l'éleveur en vue de constater le progrès génétique des cheptels</p>		

		<p>L'étude de cas permet d'évaluer les compétences suivantes : C.2.1 à C.2.9.</p> <p>Il est évalué sur sa capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effectuer un accompagnement zootechnique à visée reproductive - Apporter des conseils en conduite d'élevage - Alerter sur des problèmes ou anomalies ou dysfonctionnements sanitaires - Choisir un accouplement pertinent - Synthétiser les résultats des analyses génétiques et des observations phénotypiques - Conseiller sur la stratégie de renouvellement de troupeau - Communiquer des informations sur les bonnes pratiques en matière d'hygiène et de sécurité - Communiquer les observations d'anomalies phénotypiques bovines - Alerter sur les manquements ou dysfonctionnement en matière de sécurité <p><u>C.2.6 Sélectionner les supports femelles du troupeau en analysant le projet et les attentes de l'éleveur afin de co-construire une stratégie de renouvellement de cheptel</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> - La communication orale est adaptée à l'interlocuteur avec une prise en considération de situations de handicap, le cas échéant - Le vocabulaire technique est maîtrisé - Les informations transmises à l'éleveur sont claires <p><u>La sélection des supports femelles est cohérente au regard du projet et des attentes de l'éleveur :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Des plans d'accouplements et des stratégies en matière de renouvellement de cheptel sont proposés et clairement exposés à l'éleveur - Le projet de l'éleveur est compris et pris en compte - Les supports de renouvellement de troupeaux sont identifiés - Une posture de conseil (leadership, compréhension des besoins...) est adoptée <p><u>La prévention des risques en matière d'hygiène et de sécurité est assurée par la transmission des bonnes pratiques à l'éleveur :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les bonnes pratiques sont connues et maîtrisées - Les risques sanitaires sont connus et maîtrisés - La communication orale est adaptée à l'interlocuteur avec une prise en considération de situations de handicap, le cas échéant <p><u>Les anomalies phénotypiques sont identifiées et signalées :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les anomalies phénotypiques sont connues et maîtrisées - Les procédures de l'Observatoire national des anomalies bovines sont connues, maîtrisées et appliquées - Les informations sont systématiquement communiquées à la hiérarchie <p><u>Les cas de manquements ou de dysfonctionnement de sécurité sont identifiés et signalés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les anomalies ou dysfonctionnements (absence de contention des femelles, par exemple) sont identifiés et signalés
<p>Activité 3 : Conseil en matière d'hygiène et de sécurité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Information aux éleveurs en matière d'hygiène et de sécurité en élevage - Communication sur les anomalies phénotypiques - Alerte sur les manquements et dysfonctionnements en matière de sécurité 	<p><u>C.2.7 Informer les éleveurs en matière d'hygiène et de sécurité en élevage en les sensibilisant sur les bonnes pratiques afin de faciliter les interventions et prévenir les risques sanitaires et leur propagation</u></p>	<p><u>C.2.8 Communiquer à son responsable hiérarchique les observations d'anomalies phénotypiques bovines en s'appuyant sur les problèmes constatés pour les transmettre à l'Observatoire national des anomalies bovines</u></p> <p>Un échange de question réponses avec le jury est prévu.</p> <p><u>Durée :</u> Présentation devant le jury : 20 minutes Échanges avec le jury : 10 minutes.</p> <p><u>Lieu de l'évaluation :</u> en centre de formation <u>Évaluateur :</u> jury d'évaluation</p>	
	<p><u>C.2.9 Alerter l'éleveur et sa hiérarchie en cas de manquement ou de dysfonctionnement en matière de sécurité en se référant aux observations effectuées dans le cadre de sa visite pour proposer des solutions à mettre en place par l'éleveur</u></p>		

			<ul style="list-style-type: none"> - La communication orale est adaptée à l'interlocuteur avec une prise en considération de situations de handicap, le cas échéant - Les cas d'anomalie ou de dysfonctionnement sont systématiquement signalés à la hiérarchie - Les solutions proposées sont pertinentes
Bloc de Compétences 3 : VENDRE LES SOLUTIONS DE L'ENTREPRISE AUPRÈS D'UN PORTEFEUILLE D'ÉLEVEURS			
Activité 1 : Préparation de la vente <ul style="list-style-type: none"> - Caractérisation des besoins et du projet de l'éleveur - Proposition des produits et services de l'entreprise 	<p>C.3.1 Caractériser les besoins et le projet de l'éleveur en le questionnant et en reformulant sa demande afin de faire une proposition adaptée et en adéquation avec l'offre de l'entreprise</p>	<p>Questionnaire à visée professionnelle : Le candidat est interrogé à travers des cas pratiques basés sur des situations professionnelles fictives et organisés en questionnaire à choix multiples.</p> <p>Le questionnaire à visée professionnelle permet d'évaluer les compétences C.3.1, C.3.2 et C.3.6</p> <p>Le candidat est évalué sur sa capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Caractériser des besoins et un projet d'élevage - Identifier les produits et services correspondant au projet de l'éleveur - Effectuer un reporting des activités commerciales <p><u>Durée de l'évaluation :</u> 10 à 15 minutes</p> <p><u>Lieu de l'évaluation :</u> en OF, en entreprise, en ligne à partir de la plateforme Ev'Alim</p> <p><u>Évaluateur :</u> correction automatique par la plateforme Ev'Alim (QCM national)</p> <p>Étude de cas réelle par le candidat et soutenue à l'oral devant le jury : Dans le cadre d'une étude de cas, le candidat présente un argumentaire commercial.</p>	<p><u>Les besoins et le projet de l'éleveur sont caractérisés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les besoins exprimés (problème de reproduction, problème d'organisation de travail...) sont identifiés - Le projet de l'éleveur (passage à l'élevage biologique, mise en place d'un robot, changement de race...) est clairement identifié - Des indicateurs clés concernant le cheptel sont collectés et utilisés - Les capacités d'écoute sont mobilisées - Les questions à l'éleveur sont complètes et pertinentes - Les besoins sont clairement reformulés <p><u>La proposition commerciale correspond aux attentes de l'éleveur :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le catalogue des produits et services est connu et maîtrisé - L'offre est en adéquation avec le projet de l'éleveur (synchronisation uniquement proposée en élevage non biologique, semence de taureau adaptée à de la traite robotisée, utilisation de semences de taureaux polled afin d'éviter l'écornage des veaux, monitoring comme aide à la gestation de son troupeau...) <p><u>Les techniques commerciales (négociation) sont maîtrisées :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les arguments de vente avancés sont clairs et pertinents - L'échange est ouvert et constructif - Les terrains d'entente sont clairement identifiés <p><u>Le suivi de vente est effectif :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les délais de livraison et du prix sont respectés - La satisfaction de l'éleveur est prise en compte et évaluée au regard du produit/service vendu - En cas de non-conformité, les causes sont investiguées et des actions correctives sont proposées
Activité 2 : Finalisation de la vente <ul style="list-style-type: none"> - Réalisation de la vente de services et /ou de produits - Suivi de la vente 	<p>C.3.3 Réaliser une vente de services et/ ou produits en s'appuyant sur des techniques commerciales afin de pérenniser l'activité de l'entreprise</p> <p>C.3.4 Effectuer un suivi de la vente en se référant aux observations effectuées dans le cadre de sa visite afin de s'assurer de la conformité du service ou du produit vendu avec les besoins de l'éleveur</p>		

		<p>Il présente sa production, préparée en amont, au jury d'évaluation lors d'une soutenance orale et argumente ses choix.</p> <p>A partir de la présentation de l'entreprise et la zone d'activité couverte, le candidat présente et argumente sa proposition de vente au regard du projet de l'éleveur et en utilisant les techniques commerciales. Il présente les éléments de suivi de sa vente ainsi que les propositions de développement de son portefeuille d'activités.</p> <p>L'étude de cas permet d'évaluer les compétences C.3.1, C.3.2, C.3.3, C.3.4, et C.3.5.</p> <p><u>Durée de l'épreuve</u> : 10 minutes de présentation et 10 minutes de Q/R</p> <p><u>Lieu de l'évaluation</u> : en centre de formation</p> <p><u>Évaluateur</u> : jury d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La gestion des insatisfactions est complète - En cas de litige, l'information est correctement relayée à la hiérarchie et/ou aux services concernés (service logistique, service génétique, ...) <p><u>Le développement du portefeuille est assuré :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les caractéristiques de son portefeuille (volume, besoins des éleveurs, activités, etc.) sont connues - Les objectifs de développement stratégique (prospection et suivi client) de l'entreprise sont connus et maîtrisés - L'état de la concurrence est connu - Les outils et méthodes de prospection commerciale utilisés (prospection téléphonique, réseautage professionnelle, brochures) sont connus et utilisés - La prospection est réalisée dans les délais et les conditions prévues par son entreprise - Des actions de suivi client (personnalisation, programmes de fidélité, offres exclusives, feedback, ...) sont connues et mises en place - La posture du candidat (défense des valeurs de l'entreprise) permet de valoriser l'image de l'entreprise - La communication orale est adaptée à l'interlocuteur avec une prise en considération de situations de handicap, le cas échéant <p><u>Le suivi de l'activité commerciale est assuré :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les activités commerciales (vente de produits, services et prestations) et de prospection sont correctement restituées - Les outils de reporting sont connus et utilisés - Les informations collectées sont fiables, exhaustives et correctement renseignées
Activité 3 : Développement commercial		<p>C.3.5. Développer un portefeuille d'activité en identifiant les caractéristiques et le projet des éleveurs et l'état de la concurrence sur la zone d'activité couverte par l'inséminateur afin de consolider le chiffre d'affaires de l'entreprise</p>	

REFERENTIEL D'ACTIVITES, DE COMPETENCES ET D'EVALUATION - CQP RESPONSABLE DE CONSEILLERS TECHNIQUES EN ELEVAGE

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Bloc de Compétences 1 : Organiser l'activité du groupe de conseillers techniques en élevage			
Activité 1 : Identification et planification du programme d'activités de l'équipe de conseillers techniques en élevage <ul style="list-style-type: none"> - Répartition des tâches par rapport aux prestations et services et actions commerciales - Planification des activités en fonction des ressources disponibles 	<p>C1.1 Contrôler la collecte des données en se basant sur les relevés d'activité pour s'assurer de la bonne répartition des tâches du groupe de conseillers techniques en élevage</p> <p>C1.2 Élaborer le planning d'affectation des conseillers techniques en identifiant les caractéristiques des commandes et des contraintes (astreinte, congés, expertise spécifique, etc...) afin d'assurer la continuité d'un service de qualité.</p>	<p>Questionnaire à visée professionnelle : Le candidat est soumis à un questionnaire d'évaluation, qui consiste en une succession de cas pratiques basés sur des situations professionnelles fictives et organisés en questionnaire à choix multiples. Le candidat sera évalué sur sa capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organiser le programme d'activité d'une équipe de conseillers techniques en prenant en compte leurs spécificités et leur disponibilité - Élaborer un planning d'activité cohérent. - Relayer des informations utiles et cruciales aux activités des équipes - Mettre en place des procédures de contrôle concourant au respect des bonnes pratiques professionnels et des règles de santé, sécurité au travail, bien-être animal. - Mettre en place et évaluer l'atteinte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs. - Établir et animer un plan d'action stratégique - Mettre en œuvre des procédures de contrôle sur la facturation <p><u>Durée de l'évaluation</u> : 10 à 15 minutes <u>Lieu de l'évaluation</u> : en OF, en entreprise, en ligne à partir de la plateforme Ev'Alim</p>	<p><u>La répartition des tâches est pertinente par rapport aux données collectées (prestations et services et actions commerciales)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les demandes de prestation des éleveurs sont hiérarchisées (actes techniques d'insémination, actes zootechniques, conseil et vente de prestations de services et/ou produits). - Les outils de collecte sont connus et maîtrisés (mail, appel téléphonique, gestion relation client...) - La durée d'exécution des tâches est estimée (volume, type d'intervention, temps de trajet, etc.) - Les activités déjà programmées sont prises en compte - Un relevé d'activité est établi et partagé avec l'équipe et la hiérarchie <p><u>Le planning d'affectation est établi et intègre les caractéristiques des commandes et des contraintes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les absences des membres de l'équipe sont prises en compte et compensées. - Les qualifications individuelles des membres de l'équipe sont prises en compte (réalisation de synchronisation de chaleur, suivi de reproduction, etc...) - Un planning d'affectation est formalisé et transmis à l'équipe et la hiérarchie - Les principes d'inclusion (handicap) sont connus et pris en compte

Activité 2 : Transmission et contrôle des règles et procédures d'hygiène et de sécurité <ul style="list-style-type: none"> - Réalisation de supports de communication pour la transmission des bonnes pratiques et des règles de sécurité - Vérification de la bonne application des règles d'hygiène et de sécurité et des bonnes pratiques d'approches des animaux 	<p>C1.3. Communiquer aux conseillers techniques en élevage les bonnes pratiques et les règles de fonctionnement et de sécurité en vigueur afin d'assurer une bonne qualité de service chez l'éleveur.</p>	<p><u>Évaluateur</u>: correction automatique par la plateforme Ev'Alim (QCM national)</p> <p>Étude de cas réelle par le candidat et soutenue à l'oral devant le jury :</p> <p>Dans le cadre d'une étude de cas et présentant le profil d'une organisation spécialisée en reproduction bovine et des profils d'éleveurs, le candidat doit mettre en place un rétroplanning des activités du groupe.</p> <p>Le candidat présente sa production, préparée en amont, au jury d'évaluation lors d'une soutenance orale et argumente ses choix. Il est évalué sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La pertinence de la planification - La prise en compte des caractéristiques de l'organisation et des profils des éleveurs - La proposition d'un plan d'affectation en cohérence avec les attentes des éleveurs et les ressources qualifiées disponibles - La pertinence des objectifs définis - Ses capacités de communication - La pertinence du plan d'action stratégique - Sa proactivité dans le processus de facturation 	<p><u>Le candidat propose des supports de communication écrite et orale synthétiques, détaillés et exhaustifs :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le référentiel métier est connu et pris en compte - Le fonctionnement du secteur (zone géographique) est connu et transmis - Les règles d'hygiène sont connues et partagées - Les règles de santé et sécurité au travail sont connues et transférées - Les règles de bien-être animal sont connues et partagées - Les fiches-produits (argumentaires commerciaux) sont à jour et transmises <p><u>Les procédures de contrôles concourent au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Des passages réguliers dans les groupes sont réalisés - Les matériels et les équipements sont contrôlés (containers d'azote, EPI, état du véhicule...) - Les normes d'hygiène sont vérifiées (propreté du véhicule et des EPI, désinfection des bottes, nettoyage de l'échographe...) - Les bonnes pratiques sont constatées (stationnement du véhicule, environnement sécurisé, approche des animaux...) - Le cas échéant, les règles et bonnes pratiques sont rappelées
Activité 3 : Définition des objectifs et animation du plan d'action <ul style="list-style-type: none"> - Définition d'objectifs quantitatifs et qualitatifs alignés sur la stratégie de l'entreprise - Conduite du plan d'action stratégique 	<p>C1.5. Définir les objectifs quantitatifs et qualitatifs du groupe de conseillers techniques en élevage en s'appuyant sur les orientations retenues par l'entreprise afin d'optimiser la déclinaison stratégique et la performance de l'organisation.</p>	<p><u>Durée :</u> La production écrite est préparée en amont de la soutenance Présentation devant le jury : 20 minutes Échanges avec le jury : 10 minutes.</p> <p><u>Lieu de l'évaluation</u> : en centre de formation <u>Évaluateur</u> : jury d'évaluation</p>	<p><u>Les objectifs quantitatifs et qualitatifs sont pertinents :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les orientations stratégiques sont connues, comprises et prises en compte - Les objectifs individuels sont définis en fonction des qualifications de l'équipe - Les objectifs collectifs (conseil aux éleveurs, vente de négoce, gestion du stock...) sont établis - Les objectifs sont formalisés par un document écrit. - Les objectifs sont réalistes, atteignables et porteur de sens pour les équipes - Les objectifs sont ajustés le cas échéant

	<p>C1.6. Animer le plan d'action stratégique au regard des objectifs définis en rapportant les corrections nécessaires afin d'accompagner le groupe de conseillers techniques en élevage dans l'atteinte de ces objectifs.</p>		<p><u>Un plan d'action stratégique est établi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le plan d'action est pertinent et ajusté par rapport aux résultats à atteindre (rétrtplanning, point d'étape, formations à planifier, recrutement à prévoir le cas échéant) - Des réunions sont planifiées et organisées pour présenter le plan d'action à l'équipe - Des compte-rendu sont rédigés et transmis aux équipes - Les écarts éventuels sont constatés, le cas échéant le plan d'action est ajusté - Le candidat adapte sa posture aux personnes en situation de handicap.
Activité 4 : Contrôle des activités du groupe de conseillers technique en élevage <ul style="list-style-type: none"> - Fixation d'indicateurs de performance pour contrôler l'atteinte des résultats attendus - Suivi du processus de facturation pour gérer les impayés et les cas litigieux 	<p>C1.7. Évaluer l'atteinte des objectifs des conseillers techniques en élevage en s'appuyant sur les indicateurs de performance afin de mesurer les résultats attendus.</p>		<p><u>Les objectifs sont suivis et sécurisés par des indicateurs de performance :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Des indicateurs qualitatifs et quantitatifs sont formalisés (performance technique, taux de non-retour, taux de lecture code barre, chiffre d'affaires à atteindre...) - Des bilans mensuels sont édités et analysés - Des actions correctives sont mises en œuvre en cas d'écarts ou déviations (geste d'insémination mal exécuté, retard sur l'atteinte du CA...) le cas échéant. - Les objectifs sont ajustés le cas échéant
	<p>C1.8. Contrôler le règlement des factures en concertation avec les conseillers techniques afin de relancer les impayés et gérer les cas contentieux, le cas échéant.</p>		<p><u>Les facturations en cours sont correctement suivies</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les états sur les impayés mis à disposition sont retransmis aux équipes - Les relances auprès des éleveurs sont contrôlées - Un suivi des recouvrements est effectué sur un document et/ou un logiciel - Le cas échéant, une visite sur le site de l'éleveur est effectuée

Bloc de Compétences 2 : Animer une équipe de conseillers technique en élevage

Activité 1 : Management des ressources humaines <ul style="list-style-type: none"> - Recensement, formalisation des besoins en recrutement et transmission des informations auprès des ressources humaines - Participation aux entretiens de recrutement - Accueil du collaborateur et suivi des personnes, notamment celles en situation de handicap - Échange avec le service des ressources humaines pour coordonner l'intégration et le suivi du nouveau collaborateur - Préparation de l'entretien annuel et/ou professionnel : collecte des informations, utilisation et consolidation des supports existants (papiers ou numériques) - Formalisation d'une appréciation sur les performances individuelles du conseiller technique en élevage - Mise en place d'un plan d'action pour accompagner le développement et la montée en compétence du conseiller technique en élevage. - Application de la législation en vigueur en matière de droit du travail (gestion des absences, astreintes, heures supplémentaires...) 	<p>C2.1. Participer au recrutement des conseillers techniques en élevage en s'appuyant sur l'expertise technique des services ressources humaines de l'entreprise afin de recruter le meilleur profil par rapport aux objectifs recherchés.</p>	<p>Questionnaire à visée professionnelle : Le candidat est soumis à un questionnaire d'évaluation, qui consiste en une succession de cas pratiques basés sur des situations professionnelles fictives et organisés en questionnaire à choix multiples. Le candidat sera évalué sur sa capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formaliser un besoin de recrutement par rapport à une fiche de poste. - Mettre en œuvre un processus d'intégration et une éventuelle adaptation du poste de travail pour les personnes en situation de handicap. - Réaliser des feedbacks constructifs. - Encourager ou recadrer selon l'atteinte ou non des objectifs. - Proposer des actions de développement de compétences pertinentes (mobilité, formation, promotion) - Veiller à l'application de la législation du travail en vigueur. <p><u>Durée de l'évaluation :</u> 10 à 15 minutes <u>Lieu de l'évaluation :</u> en OF, en entreprise, en ligne à partir de la plateforme Ev'Alim <u>Évaluateur :</u> correction automatique par la plateforme Ev'Alim (QCM national)</p> <p>Étude de cas fictive et entretien oral devant le jury : Dans le cadre d'une étude de cas présentant le profil d'une organisation spécialisée en reproduction bovine et des profils de conseillers techniques en élevage, le candidat doit mettre en place un processus de gestion des ressources humaines de son équipe. Il dispose pour cela</p>	<p><u>Les techniques de recrutement sont adaptées</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les activités et tâches du poste sont identifiés et explicités au service des ressources humaines - La pré-sélection des candidats est cohérente par rapport aux critères de la fiche de poste - La posture lors de l'entretien est adaptée aux enjeux du recrutement (présentation de l'entreprise, explication de la mission, questionnement du candidat, reformulation...) - La sélection des candidatures est pertinente et sans discrimination (diversité et handicap) <p><u>Un processus d'intégration et une éventuelle adaptation du poste du travail pour les PSH est mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le parcours d'intégration est formalisé, connu et maîtrisé - Les EPI (Équipement de Protection Individuelle) sont distribués et expliqués - Les risques professionnels et les règles de santé et de sécurité au travail sont présentés (approche de l'animal, manipulation de l'azote liquide, sécurité routière, EPI...) - Les règles d'organisation, d'hygiène et d'environnement sont transmises (horaires, répartition des tâches, EPI, entretien et désinfection du matériel, gestion des DASRI, etc...) - Une présentation de l'équipe des conseillers-techniques est réalisée - Des aménagements pour les personnes en situation de handicap sont évalués et présentés au référent handicap de l'entreprise - Les aménagements éventuels sont présentés et validées par les parties. - Des entretiens intermédiaires sont réalisés <p><u>Les besoins d'évolution des conseillers techniques en élevage sont recensés et hiérarchisés</u></p>
	<p>C2.2 Organiser le processus d'intégration des nouveaux membres de l'équipe selon les procédures en vigueur et selon la nature de leur handicap, le cas échéant, en observant leur progression en vue de les accompagner dans leur prise de fonction.</p>	<p><u>Durée de l'évaluation :</u> 10 à 15 minutes <u>Lieu de l'évaluation :</u> en OF, en entreprise, en ligne à partir de la plateforme Ev'Alim <u>Évaluateur :</u> correction automatique par la plateforme Ev'Alim (QCM national)</p>	
	<p>C2.3. Conduire les entretiens annuels de l'équipe de conseillers techniques en élevage en évaluant les performances</p>		

	<p>individuelles afin de mesurer leur progression et leur engagement au sein de l'entreprise.</p>	<p>d'outils mis à disposition par l'organisme évaluateur (un organigramme de l'entreprise, des exemples de CV de candidats, le livret d'accueil, le plan de développement de l'entreprise, le règlement en vigueur de l'entreprise, des processus RH...)</p> <p>Le candidat présente sa production à un jury d'évaluation lors d'un entretien oral et argumente ses choix. Il est évalué sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La pertinence des candidatures sélectionnées par rapport aux profils recherchés. - La qualité des questions à poser au candidat lors de l'entretien (questions techniques, comportementales, motivation) - L'organisation et l'adaptation du plan d'intégration - L'application du processus de performance annuel - Sa capacité à organiser les entretiens de performance (communication aux équipes, convocation, planification, préparation...) - La qualité du bilan de l'équipe (objectifs fixés/résultats constatés) - La qualité du feedback autour des attendus et des objectifs - Sa capacité à faire passer un message délicat - La sélection des formations pertinentes à la suite des axes de progrès constatés - L'application des règles du droit du travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Le processus de performance annuel est formalisé, connu et appliqué - Les éléments administratifs et logistiques à la préparation de l'entretien sont anticipés (planification, convocation, guide d'entretien, grille d'évaluation...) - Le candidat adopte une posture neutre et objective sur l'évaluation des compétences du conseiller-technique en élevage - Les points forts et les axes de progrès techniques sont identifiés et évalués - Les besoins en formation sont clairement retranscrits (ex. aspects techniques, démarche commerciale, compétences transversales, sécurité routière...) - Des techniques de communication assertive sont employées
	<p>C2.4. Accompagner les conseillers techniques en élevage dans leur montée en compétences en identifiant et en organisant les actions de formation, évolution ou mobilité professionnelles afin d'améliorer leur performance sur le terrain.</p>	<p>Durée : 3,5 heures</p> <p>Épreuve écrite : 3 heures</p> <p>Présentation devant le jury : 20 minutes</p> <p>Échanges avec le jury : 10 minutes.</p>	<p><u>Un plan d'action pour accompagner la montée en compétence est clairement défini et pertinent.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le processus de développement est formalisé, connu et appliqué - Des propositions d'actions de formation, d'évolution ou de mobilité professionnelle sont communiquées aux ressources humaines et à la hiérarchie (élargissement du périmètre d'intervention, promotion, changement de service...) - L'accompagnement pour la montée en compétences du conseiller-technique est clairement défini et pertinente - Un plan d'action et des outils pour mesurer la montée en compétences sont proposés (bilan, accompagnement terrain...)
	<p>C2.5. Participer à la gestion du personnel de l'équipe (présence ou absence du personnel, congés, maladie, repos, accident...) en appliquant les règles en</p>		<p><u>Les obligations légales, réglementaires et conventionnelles sont correctement appliquées :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les processus de gestion du personnel sont connus et appliqués

	vigueur afin de respecter les obligations légales de l'entreprise	<u>Lieu de l'évaluation</u> : en centre de formation <u>Évaluateur</u> : jury d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - La gestion des procédures administratives (formalités d'embauche, suivi des absences, durée du travail, processus de démission et de licenciement...) est bien comprise et appliquée - Les risques juridiques et sociaux sont connus et pris en charge - Les sources de risques psycho-sociaux (stress, épuisement professionnel, harcèlement, conflits) sont connues et maîtrisées
Activité 2 : Management au quotidien d'une équipe de conseillers techniques en élevage	C2.6. Relayer les informations de l'entreprise en conduisant des réunions d'équipe afin d'améliorer la compréhension et clarifier les attentes des conseillers techniques en élevage.		<u>Les informations remontées sont structurées et exhaustives :</u> <ul style="list-style-type: none"> - Les informations essentielles au développement et au fonctionnement de l'entreprise (données commerciales, RH, événements à venir, règles d'enregistrement d'activité...) sont transmises - Les informations sont formalisées de manière synthétique, accessible et adaptée aux interlocuteurs (mise à disposition des informations, prise en compte des qualifications des conseillers techniques, prise en compte du handicap...) - Des réunions de remontées d'information sont planifiées et organisées (ordre du jour, convocation, animation et compte-rendu) - La communication est fluide et de nature à favoriser les interactions.
	C2.7. S'assurer des bonnes relations interpersonnelles en identifiant les situations délicates pour alerter et/ou mettre en place des actions de résolutions de conflits, de médiation et de prévention		<u>Des techniques de gestion de crises/conflicts sont mises en œuvre</u> <ul style="list-style-type: none"> - Les mécanismes et les conséquences de conflits d'agressivité et de violence sont connus - Les causes du conflit et les personnes impliquées sont identifiées - Des mesures immédiates sont mises en œuvre pour atténuer les impacts négatifs. - Le candidat pratique l'écoute active et adopte un comportement assertif - Le cas échéant, en cas de mesures disciplinaires, les informations sont remontées à la hiérarchie

	<p>C2.8. Communiquer avec les équipes en adaptant sa posture à son interlocuteur afin de garantir une bonne circulation des informations tant montante, transversale que descendante</p>		<p><u>La posture du candidat est adaptée pour travailler efficacement avec les équipes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - La communication est fluide et favorise un climat de confiance mutuelle - La diffusion d'informations montante, transversale et descendante est facilitée et choisie de manière juste et adaptée - Le candidat fait preuve d'un leadership efficace et adapté aux enjeux de l'équipe - Les attentes individuelles des membres de l'équipe sont identifiées. - Le candidat adapte sa posture pour les personnes en situation de handicap
	<p>C2.9. Coordonner au quotidien les actions de l'équipe de conseillers techniques en élevage en étant à l'interface entre la direction et les collaborateurs afin d'améliorer les performances individuelles et collectives et de renforcer la cohésion du groupe.</p>		<p><u>Des techniques managériales sont mises en œuvre :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les bonnes pratiques de management sont appliquées (écoute active, équité, neutralité...) - Le candidat favorise un environnement de travail collaboratif et encourage la coopération entre les membres de l'équipe - Le candidat montre l'exemple par un comportement professionnel, éthique, et responsable dans ses actions et ses décisions. - Les performances (individuelles et collectives) de l'équipe sont régulièrement évaluées et valorisées, le feedback est constructif.

Bloc de Compétences 3 : Conduire l'amélioration continue de l'activité des conseillers techniques en élevage

Activité 1 : Identification des risques et des défaillances techniques <ul style="list-style-type: none"> - Gestion des dysfonctionnements et des risques sur les diverses activités du conseiller technique en élevage 	C3.1. Identifier les dysfonctionnements, les anomalies et les situations à risques autour des prestations et services délivrées aux éleveurs en utilisant des méthodes spécifiques de gestion des risques pour mettre en place des actions préventives.	<p>Questionnaire à visée professionnelle : Le candidat est soumis à un questionnaire d'évaluation, qui consiste en une succession de cas pratiques basés sur des situations professionnelles fictives et organisés en questionnaire à choix multiples. Le candidat sera évalué sur sa capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifier et résoudre des dysfonctionnements - Analyser les causes racines d'un problème pour proposer les meilleures solutions. - Proposer un plan d'action corrective pérenne - Communiquer accompagner les équipes de conseillers techniques en élevage à la mise en œuvre du plan d'action d'amélioration <p>Durée de l'évaluation : 10 à 15 minutes Lieu de l'évaluation : en OF, en entreprise, en ligne à partir de la plateforme Ev'Alim Évaluateur : correction automatique par la plateforme Ev'Alim (QCM national)</p>	<p><u>Les risques et les défaillances sont correctement qualifiés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les risques et les défaillances techniques (contention, environnement non-sécurisé, pratiques défaillantes, erreur de constat...) sont identifiés et hiérarchisés - Les obligations sont clairement définies (conditions d'intervention du conseiller technique en élevage). - L'impact potentiel des risques ou des défaillances sur les opérations techniques, la réputation de l'entreprise ou la sécurité est évalué. - Des techniques de résolution de problèmes sont connues et utilisées - Les risques et les défaillances sont tracés dans le document mis à disposition (exemple DUER « Document Unique d'Evaluation des Risques »).
Activité 2 : Mise en place et suivi d'actions préventive, évolutive ou corrective <ul style="list-style-type: none"> - Gestion des réclamations des éleveurs - Élaboration du plan d'action d'amélioration continue - Accompagnement des équipes de conseillers techniques en élevage dans la mise en œuvre des actions correctives (prévention, adaptation et évolution) 	C3.2. Traiter les réclamations des éleveurs en utilisant un système de suivi centralisé afin de garantir la résolution rapide des problèmes et la satisfaction des éleveurs	<p>Étude de cas réelle par le candidat et soutenue à l'oral devant le jury : Dans le cadre d'une étude de cas et présentant le profil d'un éleveur et d'une situation à risque, le candidat doit mettre en place un plan d'amélioration continue.</p> <p>Le candidat présente sa production, préparée en amont, à un jury d'évaluation lors d'un entretien oral et argumente ses choix. Il est évalué sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sa compréhension de la problématique identifiée - La pertinence de l'analyse des causes racines - La pertinence du plan d'action proposé 	<p><u>Les consignes de traitement d'une réclamation sont correctement appliquées :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le cadre d'application des consignes est connu et appliqué (standard d'indemnisation, homogénéisation des discours vers les éleveurs...) - Les outils de traçabilité des réclamations des éleveurs sont connus et maîtrisés - Les techniques de questionnement et de reformulation sont connues et appliquées - Les caractéristiques de l'éleveur (élevage biologique, élevage allaitant ou laitier...) et sa requête sont analysées - La solution d'amélioration est proposée à l'éleveur pour validation
	C3.3 Formaliser un plan d'action visant à la mise en œuvre des préconisations d'amélioration retenues en procédant à une analyse approfondie des causes		<p><u>Le plan d'action d'amélioration continue est pertinent :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Une analyse des causes racines est réalisée - Une analyse des écarts est effectuée - Les facteurs de risques et leurs impacts sont pris en compte

	<p>racines afin d'identifier les opportunités d'amélioration continue des processus.</p> <p>C3.4. Déployer des actions de prévention, d'adaptation et d'évolution en utilisant des indicateurs présélectionnés afin de corriger efficacement les écarts identifiés, minimiser les risques et les impacts et améliorer la performance globale du processus ou du produit concerné.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La prise en compte des objectifs à atteindre - La qualité du dispositif d'accompagnement des équipes de conseillers techniques en élevage <p><u>Durée :</u> La production écrite sera préparée en amont de la soutenance Présentation devant le jury : 20 minutes Échanges avec le jury : 10 minutes.</p> <p><u>Lieu de l'évaluation :</u> en centre de formation <u>Évaluateur :</u> jury d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Un plan d'actions correctives et préventives est réalisé - Les mesures correctives et préventives sont pertinentes et adaptées - Le plan d'action défini prend en compte les impératifs des résultats et d'objectifs à atteindre <p><u>Les équipes de conseillers-techniques en élevage sont accompagnés sur la mise en œuvre des mesures correctives :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Des actions d'amélioration sont mises en œuvre - Les actions sont suivies pour évaluer leur efficacité - Les équipes sont informées/formées sur les méthodologies d'amélioration continue, - Le dispositif d'accompagnement est accessible pour les personnes en situation de handicap
--	--	--	---

Bloc de Compétences 4 : Structurer et animer un réseau territorial en élevage

Activité 1 : Identification d'opportunité de développement et analyse de la concurrence <ul style="list-style-type: none"> - Réalisation d'une veille technique, technologique, réglementaire sur les tendances et innovations en matière d'élevage bovin - Relai des résultats de la veille à sa hiérarchie pour identifier les opportunités de croissance/développement 	<p>C4.1. Analyser le marché des filières bovines (allaitant et laitier) et ses débouchés en s'appuyant sur la veille réalisée afin d'anticiper les tendances à l'œuvre dans le secteur d'activité de l'entreprise</p>	<p>Questionnaire à visée professionnelle : Le candidat est soumis à un questionnaire d'évaluation, qui consiste en une succession de cas pratiques basés sur des situations professionnelles fictives et organisés en questionnaire à choix multiples. Le candidat sera évalué sur sa capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conduire une veille - Identifier des opportunités de développement - Concevoir des solutions innovantes ou des solutions commerciales 	<p>Qualité de la veille :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les domaines à surveiller sont définis (évolutions techniques et technologiques en matière de reproduction, génétique, marketing...) - La méthodologie de veille est adaptée à la collecte d'information (remontées du terrain, consultation du CRM/GRC, analyse de la concurrence) - Les méthodes de classement et de partage des informations collectées sont hiérarchisées - Les sources sont fiables et en relation avec le secteur d'activité (élevage bovin) <p><u>La méthode d'analyse employée favorise l'aide à la décision :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les éléments de décision sont listés (retour terrain, positionnement tarifaire, opportunités de développement...) - Les hypothèses présentent un intérêt justifié sur le plan stratégique (diversification, différenciation par rapport à la concurrence...) - Les hypothèses sont现实istes par rapport à la situation de l'entreprise
	<p>C4.2. Relayer auprès de sa hiérarchie les éléments de décision utiles sur les évolutions du marché des filières bovines (allaitant et laitier) afin de faire valoir sa position ou demander des arbitrages éventuels</p>	<p><u>Durée de l'évaluation :</u> 10 à 15 minutes</p>	

		<p><u>Lieu de l'évaluation</u> : en OF, en entreprise, en ligne à partir de la plateforme Ev'Alim</p> <p><u>Évaluateur</u> : correction automatique par la plateforme Ev'Alim (QCM national)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les facteurs clés de succès identifiés sont étudiés et évalués à travers des méthodes d'analyse adaptées (SWOT, PESTEL...) - Des recommandations, porteuses de potentiel pour l'entreprise sont proposées
Activité 2 : Développement d'une solution commerciale/ d'innovation <ul style="list-style-type: none"> - Conception de la solution commerciale avec les services impliqués (marketing, finance, RH...) - Présentation de la solution aux équipes de conseillers techniques en élevage pour remporter leur adhésion 	<p>C4.3. Contribuer à la conception de la solution commerciale avec les services transversaux (marketing, financier, RH...) en prenant en compte l'existant et en garantissant une cohérence globale des besoins de l'éleveur (attentes, objectifs, expertises...) afin d'apporter un maximum de valeur ajoutée pour son entreprise.</p>	<p>Étude de cas réelle par le candidat et soutenue à l'oral devant le jury :</p> <p>Dans le cadre d'une étude de cas présentant le profil d'un territoire, le candidat doit structurer un plan d'action pour favoriser l'échange de bonnes pratiques, l'innovation et la commercialisation de sa structure.</p> <p>Le candidat présente sa production, préparée en amont, à un jury d'évaluation lors d'un entretien oral et argumente ses choix. Il est évalué sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La qualité de la veille dans le but d'établir un diagnostic territorial. - L'identification des besoins et des attentes de la filière d'élevage - La pertinence des solutions envisagées et leurs potentiels de création de valeur pour l'entreprise - La qualité des préconisations relayées à la hiérarchie - La prise en compte des objectifs à atteindre - La proposition d'un dispositif de mise en œuvre innovant en adéquation avec la stratégie de l'entreprise. <p><u>Durée :</u> La production écrite sera préparée en amont de la soutenance Présentation devant le jury : 20 minutes Échanges avec le jury : 10 minutes.</p> <p><u>Lieu de l'évaluation</u> : en centre de formation</p>	<p><u>Les phases du processus de conception de la solution sont décrites :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Une équipe projet est constituée en fonction des expertises/qualification - Un diagnostic de l'existant est réalisé (race de l'animal, type de production, filière biologique, filière AOP, filière allaitante, filière laitière, typologie de l'éleveur...) - La problématique de l'éleveur est décrite (manque de mains d'œuvre, augmentation de la taille des cheptels...) - Les attentes et besoins de l'éleveur sont listés et pris en compte - La proposition commerciale est en adéquation avec les décisions prises par l'entreprise - Un plan d'intégration est proposé (objectifs, phase de test, retour d'expérience, rétroplanning, déploiement de la solution) <p><u>L'adhésion des référents conseiller technique en élevage est effective :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - La solution est présentée aux référents conseillers techniques - Les objectifs du changement sont expliqués de manière claire et partagée - Le dispositif d'accompagnement est adapté aux pratiques des référents conseillers techniques en élevage - Le cas échéant, le candidat adapte sa posture aux personnes en situation de handicap. <p><u>Les techniques d'animation mobilisées sont efficaces et efficientes :</u></p>
Activité 3 : Animation de réseaux professionnels et académiques <ul style="list-style-type: none"> - Coordination d'un réseau territorial 	<p>C4.5. Animer un réseau professionnel territorial en participant à des événements locaux afin de renforcer la réputation de l'entreprise et d'attirer de</p>		

<p>pluridisciplinaire (éleveurs, coopérative, écoles...)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Animation d'ateliers « découverte » au sein du réseau des écoles - Mise en œuvre de réunions/rencontres avec des organismes pluriels (conseil et services en élevage) 	<p>nouveaux clients et de nouveaux talents en suscitant leur intérêt</p>	<p><u>Évaluateur</u> : jury d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le réseau territorial et les cibles sont connus (éleveurs, partenaires, fournisseurs, coopérative, négociant, écoles...). - L'écosystème autour de l'évènement est compris et maîtrisé - Les projets événementiels (portes ouvertes, fermes ouvertes, comices évènements agricoles, concours de pointage...) sont identifiés et planifiés avec les équipes marketing et communication. - Des actions de communication auprès des publics intéressés sont établies avec le service marketing (invitation, publicité, goodies...) - Les préparatifs, l'organisation matérielle et logistique de l'événement et des animations annexes sont planifiés et coordonnés avec le service marketing et communication.
	<p>C4.6. Promouvoir les différentes activités de l'entreprise en animant des ateliers découvertes au sein des établissements agricoles afin de soutenir la notoriété de l'entreprise et permettre aux étudiants de se familiariser avec les métiers de la filière bovine.</p>		<p><u>Le candidat développe un esprit positif et attractif :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Des relations professionnelles avec les établissements sont établies (participation à des « stages dating », développement de modules de formation...). - La communication est positive et engageante et suscite l'enthousiasme - Les activités de l'entreprise, ses valeurs et ses métiers sont mis en avant - Des activités interactives et engageantes sur les métiers du conseil en élevage bovin sont proposées - Des ambassadeurs (jeunes diplômés) sont sélectionnés pour partager leurs expériences et leurs parcours professionnels - Des supports visuels sont utilisés (plaquette de l'entreprise, diaporama powerpoint, matériel professionnel...) - Les principes d'inclusion (handicap) sont connus et respectés

	C4.7. Organiser des réunions conjointes avec d'autres organismes (conseil et services en élevage, bovin croissance...) afin de créer plus de lien avec les structures et développer le portefeuille clients		<p><u>La posture du candidat est adaptée aux enjeux de l'entreprise et permet de travailler en transversalité avec des partenaires potentiels :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Des thématiques sont proposées et des objectifs communs sont formalisés (reproduction, fertilité, approche troupeau...)- La cible est déterminée (partenaires : vétérinaires, bovins croissance, conseil, élevage, lait...)- Des ordres du jour sont proposés- Les partenaires sont mobilisées pour développer la coopération
--	---	--	--