



Cartographie et répertoire des métiers du commerce agricole

Révisé en septembre 2024

Introduction	Erreur ! Signet non défini.
Préambule méthodologique	4
1. Métiers achats / commercialisation	Erreur ! Signet non défini.
Vendeur(euse) conseil en magasin	Erreur ! Signet non défini.
Technico-commercial(e)	Erreur ! Signet non défini.
Chargé(e) du e-commerce	Erreur ! Signet non défini.
Acheteur(euse) vendeur(euse) sur les marchés internationaux .	Erreur ! Signet non défini.
Responsable emballage	Erreur ! Signet non défini.
Responsable approvisionnement	Erreur ! Signet non défini.
Responsable des achats	Erreur ! Signet non défini.
Responsable commercial(e)	Erreur ! Signet non défini.
2. Métiers recherche, conseil technique et développement de filières	Erreur ! Signet non défini.
Conseiller(ère) agricole spécialisé(e) en protection des cultures.....	Erreur ! Signet non défini.
Chargé(e) de filière.....	Erreur ! Signet non défini.
Responsable technique	Erreur ! Signet non défini.
3. Métiers production / exploitation / traitement et préparation des produits	Erreur ! Signet non défini.
Agent(e) de silo	Erreur ! Signet non défini.
Conducteur(trice) de silo	Erreur ! Signet non défini.
Opérateur(trice) – agent(e) de production	Erreur ! Signet non défini.
Conducteur(trice) de ligne de production automatisée ..	Erreur ! Signet non défini.
Responsable de production	Erreur ! Signet non défini.
4. Métiers logistique et transport	Erreur ! Signet non défini.
Conducteur(trice) livreur(euse)	Erreur ! Signet non défini.
Opérateur(trice) logistique.....	Erreur ! Signet non défini.
Responsable exploitation logistique	Erreur ! Signet non défini.
Coordinateur(trice) transport	Erreur ! Signet non défini.
5. Métiers maintenance, entretien et méthodes	Erreur ! Signet non défini.
Technicien(ne) de maintenance des équipements.....	Erreur ! Signet non défini.
6. Métiers Qualité Hygiène Sécurité Santé Environnement	Erreur ! Signet non défini.

Réceptionnaire agré(e)ur(euse)	Erreur ! Signet non défini.
Responsable QHSE	Erreur ! Signet non défini.
Chargé(e) de la santé/ Sécurité	Erreur ! Signet non défini.
7. Métiers supports	Erreur ! Signet non défini.
Chargé(e) de communication	Erreur ! Signet non défini.
Chargé(e) de marketing	Erreur ! Signet non défini.
Chargé(e) de recouvrement	Erreur ! Signet non défini.
Responsable administratif(ive) et financier(ère)	Erreur ! Signet non défini.
Responsable des ressources humaines	Erreur ! Signet non défini.
Responsable des systèmes d'information	Erreur ! Signet non défini.

Méthodologie pour l'élaboration des fiches métiers

Ce document présente les principales informations, notions et concepts utilisés dans les fiches décrivant les métiers de la cartographie.

Métier

Un métier est un ensemble cohérent d'activités communes à plusieurs emplois qui mobilisent des compétences identiques ou proches. La notion de métier offre la possibilité d'envisager des mobilités et évolutions professionnelles, dans la mesure où il n'est pas attaché à une organisation ou une entreprise particulière.

Le concept de métier permet, au niveau d'une branche, d'utiliser des descriptifs correspondant à des ensembles larges d'activités et de compétences, sans rentrer dans les spécificités de l'organisation des structures et le détail qui sied à la description des emplois et des postes de travail

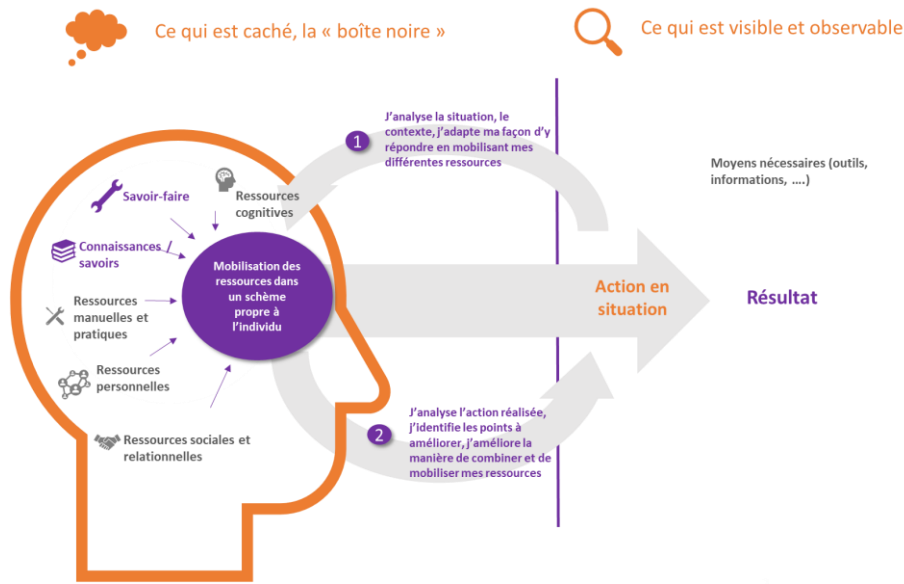
Couples activité-compétence professionnelles

Une activité professionnelle est un regroupement cohérent et finalisé de tâches ou d'opérations élémentaires visant un but déterminé. Une activité donnée s'exerce dans une situation professionnelle ou bien une classe de situations professionnelles proches. Sa description est indispensable pour inférer les compétences professionnelles mobilisées. Ainsi, nous considérons que l'activité professionnelle décrit le travail réalisé dans un espace-temps.

Une compétence professionnelle est la capacité à mobiliser de manière combinée des savoir-faire opérationnels et des ressources associées en situation professionnelle pour réaliser une activité visant un résultat attendu. Elle est inséparable de l'action et ne peut être appréhendée qu'au travers de l'activité. Les ressources (connaissances, habiletés, savoir-faire, ressources cognitives, comportementales, ...) sont des composantes de la compétence.

Ainsi, la compétence ne s'exprimant qu'en situation, une fiche métier est structurée sous forme de couples activité-compétence qui permet de garantir cette mise en lien. Dans le **couple « activité-compétence »**, l'activité décrit le travail réalisé dans un espace-temps et la compétence le processus qui permet à l'individu d'agir, processus s'appuyant sur une mobilisation des ressources dans un schème propre à l'individu. Des couples activité-compétence peuvent être communs à différents métiers dès lors que les situations de travail associées à ces métiers sont similaires.

Schéma du processus de la compétence intervenant lors de la réalisation de l'activité.



Source : CG Conseil, 2020.

Note : Nos différents travaux sur le concept de compétences montrent que la modélisation de la compétence distingue, d'une part, l'action dans une situation donnée, cette action étant visible, observable et évaluable, d'autre part, le processus qui permet à l'individu d'agir, « boîte noire » sous-jacente que l'on peut approcher sous différents angles. Ces deux faces de la compétence, l'une émergente et l'autre cachée, se situent sur un continuum et sont indissociables. Les apports de plusieurs chercheurs (Loisy et Coulet, 2018 ; Lainé, 2016 ; Le Boterf, 2015 ; Leplat, 2000) mettent à jour que ce processus « boîte noire » s'appuie sur une mobilisation des ressources dans un schème propre à l'individu.

Conditions d'exercice du métier

Les conditions d'exercice du métier renvoient à l'environnement dans lequel les salariés travaillent, aux conditions d'emploi ainsi qu'à l'organisation du travail. Les conditions d'exercice complètent la description du métier afin d'apporter des informations générales à des personnes qui souhaiteraient s'informer ou s'orienter vers ce métier.

Au niveau d'un secteur d'activité ou d'une branche professionnelle, il s'agit d'informations générales représentant les conditions les plus fréquentes dans l'exercice du métier. Deux modalités de survenance des conditions d'exercice du métier sont définies.

Modalité	Détail
Non significatif	C'est rare, exceptionnel, peu fréquent, absent...
Significatif	C'est une possibilité dans une part significative des emplois / postes que couvre le métier.

Nous distinguons **13 conditions d'exercice différentes.**

Conditions d'exercice	Définition
1. Travail en extérieur	Désigne des situations de travail dans lesquelles les individus peuvent être exposés aux intempéries et à la température externe.
2. Travail en zone sous conditions physiques contrôlées	Définit des situations de travail dans lesquelles les conditions physiques (température et pression) de l'environnement sont contrôlées.
3. Manipulation de produits dangereux	Correspond à des situations de travail où l'individu est exposé à des substances nocives (agent chimique, agent biologique).
4. Manipulation et port de charges	Caractérise des situations de travail dans lesquelles l'individu réalise un effort physique pour transporter ou soutenir une charge.
5. Travail en zone réglementée	Désigne des situations de travail s'exerçant dans des zones soumises à des restrictions d'accès et réservées aux personnes satisfaisant à des protocoles de sécurité des personnes et des biens.
6. Travail en hauteur	Définit des situations de travail résultant de l'emplacement du travail (toitures, passerelles, charpentes, arbres...) ou de l'utilisation de certains équipements (échelles, échafaudages, plates-formes de travail).
7. Travail en horaires atypiques	Correspond aux aménagements du temps de travail qui ne sont pas « standards », c'est-à-dire qui ne correspondent pas à un travail régulier du lundi au vendredi, entre 5h et 23h, avec deux jours de repos hebdomadaires consécutifs. Par exemple, travail de nuit, travail posté, travail morcelé, temps de travail supérieur à 8h par jour.
8. Forte variation de l'activité dans le temps	Désigne des situations de travail dont la charge et le rythme de travail peuvent varier au cours du temps avec des facteurs externes (saisonnalité, gestion récurrente d'aléas, conditions extérieures, ...).
9. Travail en équipe (fixes, tournantes)	Désigne des situations de travail dans lesquelles des professionnels se coordonnent ou coopèrent obligatoirement autour de buts communs et de la recherche de solutions.
10. Travail avec des déplacements	Caractérise un travail pour lequel le professionnel doit l'exercer pour une partie du temps en dehors du domicile et de son lieu de travail habituel.
11. Travail nécessitant des habilitations spécifiques	Définit des situations de travail où la détention d'une habilitation est nécessaire pour garantir la réalisation d'une opération sans risque.
12. Travail nécessitant le port d'une tenue spécifique et/ou d'équipements de protection	Désigne un environnement dans lequel le travailleur doit porter une tenue spécifique ou des EPI afin de se protéger contre un ou plusieurs risques.
13. Télétravail possible	Caractérise une organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'entreprise est effectué hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Sources : *Droit du travail, INRS, ANACT.*

Ressources transverses

Selon la modélisation de la compétence proposée précédemment, le processus qui permet à l'individu d'agir en situation de travail s'appuie sur une **mobilisation des ressources dans un schème qui lui est propre**. Ces ressources sont de différentes natures : ressources techniques et professionnelles (savoir-faire et connaissances), ressources cognitives, ressources sociales et relationnelles, ressources personnelles, ressources physiques et manuelles.

Les ressources techniques et professionnelles sont spécifiques au métier, même si elles peuvent être communes entre certains métiers. Dans notre méthode, les savoir-faire sont pris en compte dans la description détaillée de la compétence et les connaissances sont décrites de manière distincte pour chacun des métiers. A contrario les autres ressources -ressources cognitives, sociales et relationnelles, personnelles, physiques et manuelles- sont requises dans un grand nombre de situations et d'activités professionnelles. Nous utilisons le terme de ressources transverses pour les désigner dans leur ensemble. Il ne s'agit donc pas de « compétences » à proprement parler, puisque la mobilisation d'une seule ressource ne permet pas de réaliser l'activité professionnelle.

La mise en visibilité de ces ressources transverses et leur explicitation dans les fiches-métiers cherchent à limiter les biais d'interprétation associés à ces notions polymorphes en apportant aux professionnels du secteur des **repères supplémentaires** pour mener leurs projets (recrutement, candidature, formation, évolution professionnelle...).

Nous distinguons **17 ressources transversales possibles** :

Différentes dimensions des ressources transversales	Définition
1. Analyse et synthèse de l'information	Décomposition un tout en ses éléments de manière à le définir, le classer, le comprendre
2. Résolution de problèmes	Résolution grâce à un processus d'analyse et de réflexion, d'une difficulté, d'un problème
3. Autonomie	Faculté de choisir, d'agir librement pour s'organiser
4. Innovation	Introduction de nouveaux éléments dans quelque chose qui a un caractère bien établi
5. Apprentissage et actualisation des compétences	Processus rationnel et organisé permettant de développer ses compétences et d'améliorer ses performances, en fonction de ses « expériences » propres
6. Communication orale	Vecteur de connaissance de quelque chose à quelqu'un au travers du langage verbal
7. Communication écrite	Vecteur de connaissance de quelque chose à quelqu'un au travers d'écrits
8. Orientation client	Engagement de décisions en tenant compte des préoccupations et des enjeux de ses clients
9. Travail en équipe	Attitude avec les autres en vue de travailler ensemble
10. Influence et persuasion	Action amenant (quelqu'un) à être convaincu (de quelque chose) par une argumentation logique

Différentes dimensions des ressources transversales	Définition
11. Gestion des relations interpersonnelles, des situations relationnelles délicates	Explication / rendu-compte de son activité en prenant en compte les points de vue et les contraintes de ses interlocuteurs
12. Persévérance	Mise en œuvre de sa volonté, pour poursuivre une action malgré les difficultés, pour rester ferme dans une résolution, une opinion, une attitude
13. Traitement de situations sources de tension	Réalisation d'un travail d'adaptation face à une situation qui déstabilise la personne
14. Adaptabilité / réactivité / proactivité	Gestion d'une situation en modifiant sa façon de faire ou en réalisant des actions supplémentaires afin d'anticiper sa survenue
15. Rigueur et fiabilité	Application stricte de principes garants de la qualité attendue
16. Prise d'initiative et gestion des aléas	Proposition, entreprise ou réalisation de quelque chose de soi-même pour dépasser une difficulté
17. Capacités manuelles et pratiques	Réalisation à la main d'un certain nombre d'activités

Domaines de connaissances

Un domaine de connaissances est un ensemble de contenus abstraits, principalement les savoirs théoriques ou disciplinaires acquis en formation initiale ou continue. Un métier donné, caractérisé par sa définition et des couples activité-compétence, requiert des connaissances qui peuvent être de différentes natures : pratiques, procédurales, théoriques, conceptuelles, logiques etc. en tant que ressources nécessaires pour la mise en œuvre des compétences.

Nous nous intéressons aux domaines de connaissances qui sont **structurants pour l'exercice du métier** c'est-à-dire indispensables à la mise en œuvre des compétences professionnelles du métier. Il peut s'agir des domaines de connaissances attendus par les recruteurs pour accéder au métier, généralement acquis par la formation professionnelle initiale diplômante ou par la formation professionnelle continue longue et certifiante.

Quatre niveaux d'approfondissement des connaissances sont définis.

Niveau	Définition
Niveau 1	connaissances générales propres à un champ d'activité ; ces connaissances sont notamment requises pour la compréhension d'un contexte de travail
Niveau 2	connaissances pratiques et théoriques, pouvant porter sur des faits, principes, processus et concepts dans un champ d'activité déterminé ; ces connaissances sont requises pour réaliser une activité
Niveau 3	connaissances spécialisées et approfondies, régulièrement actualisées ; ces connaissances sont requises pour réaliser une activité requérant une expertise, une spécialisation.
Niveau 4	connaissances très spécialisées et très approfondies, régulièrement actualisées ; ces connaissances sont requises pour piloter une activité et mettre en place des méthodes dans le domaine d'activité

Chacun des domaines de connaissances est relié à la **nomenclature Formacode®** des domaines de formation et exprimé sous l'intitulé d'un Formacode®¹. Ce choix méthodologique est justifié par la volonté de partager des repères avec les acteurs de la formation professionnelle et ainsi, à terme, de permettre un lien aisé avec l'offre de formation.

¹ Formacode a été développé par le Centre Inffo. « Thesaurus de l'offre de formation, le Formacode® est un outil d'indexation et de référence pour tous les acteurs de la formation professionnelle. Il a été créé pour transposer le langage courant en un langage dépourvu d'ambiguïté et proposer le résultat le plus fin à une recherche documentaire. Il se présente comme une liste organisée de termes normalisés permettant la recherche d'information dans un système documentaire, sur tous supports. Pour en savoir plus : <https://formacode.centre-inffo.fr/>