

# CQP Responsable de conseillers techniques en élevage

RNCP40169 · RNCP · Publiée

## L'essentiel

|                         |                            |
|-------------------------|----------------------------|
| Niveau de qualification | Niveau 6                   |
| Code(s) NSF             | 212s, 315r                 |
| Formacode(s)            | 21056, 32068, 32154        |
| Code(s) ROME            | H2502, H2504               |
| Type d'enregistrement   | Enregistrement sur demande |
| Date d'enregistrement   | 31/01/2025                 |
| Date d'échéance         | 31/01/2030                 |

## Certificateur(s)

OCAPIAT · SIRET : 84475200600024

Commission paritaire nationale interbranche de l'emploi et de la formation professionnelle de la coopération agricole (CPNIEFP de la coopération agricole)

<http://www.coopdefrance.coop>

## Partenaires habilités

1 organisme habilité, d'après la liste publiée par France compétences : 1 à former et organiser l'évaluation.

| Organisme                                                                                               | SIRET          | Habilitation                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------------------------|
| ASSOCIATION NATIONALE DE FORMATION PROFESSIONNELLE POUR L'ELEVAGE ET L'INSEMINATION ANIMALE A N F E I A | 42386630000019 | Former et organiser l'évaluation |

## Résumé de la certification

### OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Responsable de conseillers techniques en Élevage (RCTE) coordonne, sur un secteur géographique, les activités de l'équipe de conseillers techniques en élevage en veillant à la gestion des ressources humaines et techniques nécessaires à la conduite de leurs missions. Il pilote l'activité de chaque conseiller technique et contrôle la mise en application des consignes, modes opératoires et réglementation (en matière d'hygiène et de sécurité). Il joue un rôle clé dans la diffusion ascendante et descendante de l'information et dans la communication entre tous les acteurs (conseillers/éleveurs, direction, agences des autres secteurs etc.).

### ACTIVITÉS VISÉES

Identification et planification du programme d'activités de l'équipe de conseillers techniques en élevage

Transmission et contrôle des règles et procédures d'hygiène et de sécurité

Définition des objectifs et animation du plan d'action

Contrôle des activités du groupe de conseillers technique en élevage

Management des ressources humaines

Management au quotidien d'une équipe de conseillers techniques en élevage

Identification des risques et des défaillances techniques

Mise en place et suivi d'actions préventive, évolutive ou corrective

Identification d'opportunité de développement et analyse de la concurrence

Développement d'une solution commerciale/ d'innovation

Animation de réseaux professionnels et académiques

## COMPÉTENCES ATTESTÉES

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.

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.

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.

Vérifier l'acquisition et l'application des règles et procédures par les conseillers techniques en élevage en procédant à des contrôles pour anticiper les incidents de sécurité et maintenir un niveau d'hygiène constant dans les exploitations.

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.

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.

Évaluer l'atteinte des objectifs des conseillers techniques en élevage en s'appuyant sur les indicateurs de performance afin de mesurer les résultats attendus.

Contrôler le règlement des factures en concertation avec les conseillers techniques afin de relancer les impayés et gérer les cas contentieux, le cas échéant.

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.

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.

Conduire les entretiens annuels de l'équipe de conseillers techniques en élevage en évaluant les performances individuelles afin de mesurer leur progression et leur engagement au sein de l'entreprise.

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.

Participer à la gestion du personnel de l'équipe (présence ou absence du personnel, congés, maladie, repos, accident...) en appliquant les règles en vigueur afin de respecter les obligations légales de l'entreprise.

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.

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.

Communiquer avec les équipes en adaptant sa posture à son interlocuteur afin de garantir une bonne circulation des informations tant montante, transversale que descendante.

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.

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.

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.

Formaliser un plan d'action visant à la mise en œuvre des préconisations d'amélioration retenues en procédant à une analyse approfondie des causes racines afin d'identifier les opportunités d'amélioration continue des processus.

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.

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.

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.

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.

Présenter la solution à un groupe de référents conseillers techniques en élevage en faisant une démonstration de la

solution afin de recueillir des feedback/observations et diffuser une culture du changement à venir dans les équipes.  
Animer un réseau professionnel territorial en participant à des événements locaux afin de renforcer la réputation de l'entreprise et d'attirer de nouveaux clients et de nouveaux talents en suscitant leur intérêt.  
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.  
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.

## Blocs de compétences

### RNCP40169BC01 — Organiser l'activité du groupe de conseillers techniques en élevage

#### LISTE DE COMPÉTENCES

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.  
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.  
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.  
Vérifier l'acquisition et l'application des règles et procédures par les conseillers techniques en élevage en procédant à des contrôles pour anticiper les incidents de sécurité et maintenir un niveau d'hygiène constant dans les exploitations.  
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.  
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.  
Évaluer l'atteinte des objectifs des conseillers techniques en élevage en s'appuyant sur les indicateurs de performance afin de mesurer les résultats attendus.  
Contrôler le règlement des factures en concertation avec les conseillers techniques afin de relancer les impayés et gérer les cas contentieux, le cas échéant.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Questionnaire à visée professionnelle  
Étude de cas réelle par le candidat et soutenue à l'oral devant le jury

### RNCP40169BC02 — Animer une équipe de conseillers techniques en élevage

#### LISTE DE COMPÉTENCES

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.  
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.  
Conduire les entretiens annuels de l'équipe de conseillers techniques en élevage en évaluant les performances individuelles afin de mesurer leur progression et leur engagement au sein de l'entreprise.  
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.  
Participer à la gestion du personnel de l'équipe (présence ou absence du personnel, congés, maladie, repos, accident...) en appliquant les règles en vigueur afin de respecter les obligations légales de l'entreprise.  
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.  
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.  
Communiquer avec les équipes en adaptant sa posture à son interlocuteur afin de garantir une bonne circulation des informations tant montante, transversale que descendante.  
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.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Questionnaire à visée professionnelle

Étude de cas fictive et entretien avec le jury

### **RNCP40169BC03 — Conduire l'amélioration continue de l'activité des conseillers techniques en élevage**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

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.

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.

Formaliser un plan d'action visant à la mise en œuvre des préconisations d'amélioration retenues en procédant à une analyse approfondie des causes racines afin d'identifier les opportunités d'amélioration continue des processus.

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.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Questionnaire à visée professionnelle

Étude de cas réelle par le candidat et soutenue à l'oral devant le jury

### **RNCP40169BC04 — Structurer et animer un réseau territorial en élevage**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

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.

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.

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.

Présenter la solution à un groupe de référents conseillers techniques en élevage en faisant une démonstration de la solution afin de recueillir des feedback/observations et diffuser une culture du changement à venir dans les équipes.

Animer un réseau professionnel territorial en participant à des événements locaux afin de renforcer la réputation de l'entreprise et d'attirer de nouveaux clients et de nouveaux talents en suscitant leur intérêt.

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.

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.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Questionnaire à visée professionnelle

Étude de cas réelle par le candidat et soutenue à l'oral devant le jury

## **Secteur d'activité et type d'emploi**

#### SECTEURS D'ACTIVITÉS

Coopératives agricoles, centres d'insémination agréés ou d'entreprises privées.

#### TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Coordinateur, Coordinateur de territoire, Responsable d'agence, Responsable d'équipe, Responsable secteur, responsable de région.

Des sous-appellations complémentaires à l'intitulé « Responsable » peuvent être mentionnées : Formateur, Conseiller développement spécialisé, Conseiller développement généraliste.

## Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

|                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tension de recrutement (DARES 2024) | Très élevée (5/5)<br>Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 4 à 5 sur 5.                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Facteurs principaux                 | Manque de main-d'œuvre disponible                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Salaire médian (mensuel)            | 2 701 €                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Familles professionnelles (FAP)     | E0X30 — Pilotes d'installation lourdes des industries de transformation et d'énergie · tension 5/5 (Très élevée)<br>E5X70 — Techniciens des industries de process · tension 4/5 (Élevée)<br>E5X80 — Agents de maîtrise et assimilés des industries de process · tension 5/5 (Très élevée)<br>H1X90 — Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production · tension 4/5 (Élevée) |
| Projets de recrutement (BMO 2026)   | 16 411                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Jugés difficiles à recruter         | 37 %                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Emplois saisonniers                 | 9 %                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Familles professionnelles (FAP)     | E0X30 — Pilotes d'installation lourdes des industries de transformation et d'énergie<br>E5X70 — Techniciens des industries de process<br>E5X80 — Agents de maitrise et assimilés des industries de process<br>H1X90 — Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production                                                                                                       |

## Voies d'accès

### MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, Contrat de professionnalisation, VAE

### COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, VAE

Le jury de certification est représenté par la commission paritaire de la branche de rattachement du candidat et un représentant d'OCAPIAT (en fonction de la branche professionnelle).

Le jury de certification est composé d'au-moins 3 membres :

- le président de la CPNIEFP ;
- un représentant des organisations représentatives des entreprises ;
- et un représentant des organisations de salariés.

## Base légale

|                                      |            |
|--------------------------------------|------------|
| Date de décision                     | 31/01/2025 |
| Durée de l'enregistrement            | 5 ans      |
| Date d'échéance de l'enregistrement  | 31/01/2030 |
| Date de dernière délivrance possible | 31/01/2034 |

## Statistiques

| Année | Certifiés | Dont VAE | Insertion 6 mois | Métier 2 ans |
|-------|-----------|----------|------------------|--------------|
| 2023  | 29        | 0        | 100 %            | 100 %        |
| 2020  | 10        | 0        | 100 %            | 100 %        |

## Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS  
RNCP32079

## Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF  
<https://cqp.ocapiat.fr>

### Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/40169/>