



# Rénovation des référentiels de diplôme de BTSA – Spécialités Technico-commercial et Viticulture-Œnologie

*GT CNEA du 16/09/2020*  
*DGER/SDES/BFES et IEA*

ENSEIGNEMENT AGRICOLE  
**L'AVENTURE  
DU VIVANT**  
LES MÉTIERS GRANDEUR NATURE

# Sommaire

- Rappel du contexte : la réforme des BTSA
- Présentation de la nouvelle structure des référentiels de diplôme
- Les évolutions des référentiels de diplôme des spécialités technico-commercial et viticulture-œnologie



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION

# Rappel du contexte : la réforme des BTSA

ENSEIGNEMENT AGRICOLE  
**L'AVENTURE  
DU VIVANT**  
LES MÉTIERS GRANDEUR NATURE

# Les objectifs poursuivis par la réforme

- ❖ **Favoriser l'insertion du diplôme de BTSA dans l'espace européen de l'enseignement supérieur** : permettre l'extension progressive et contrôlée du BTSA semestrialisé, sur la base du volontariat des établissements, à la suite de l'expérimentation « BTSA LMD »
- ❖ **Actualiser l'offre de formation** : rénover les référentiels de diplôme des seize spécialités de BTSA
- ❖ **Assurer la mise en œuvre des lois de 2014 et 2018 relatives à la formation professionnelle** : en particulier, permettre la délivrance de blocs de compétences

# Pourquoi rénover les référentiels de diplôme ?

- ❖ **Adapter la structure des référentiels de diplôme** : évaluation capacitaire, deux modalités en parallèle (semestrialisation ou non), blocs de compétences...
- ❖ **Adapter le contenu des formations** :

## ***Dernières rénovations de BTSA : 2009 à 2014***

- Répondre aux enjeux en termes d'évolution des métiers et des emplois et aux besoins éventuels de nouvelles compétences
- Approfondir l'intégration des politiques publiques dans les référentiels : numérique, plan « enseigner à produire autrement, pour les transitions et l'agroécologie », bien-être animal...
- Travailler sur la lisibilité et l'attractivité de l'offre de formation

# Calendrier de rénovation des spécialités

Rentrée scolaire 2022*	Rentrée scolaire 2023*	Rentrée scolaire 2024*	Rentrées scolaires 2024 ou 2025
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Technico-commercial</li> <li>- Viticulture-Oenologie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyses agricoles biologiques et biotechnologiques (Anabiotec)</li> <li>- Science et technologie des aliments (STA)</li> <li>- Agronomie : production végétale (APV)</li> <li>- Production horticole (PH)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aquaculture</li> <li>- Aménagements paysagers (AP)</li> <li>- Gestion et protection de la nature (GPN)</li> <li>- Gestion forestière (GF)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Productions animales (PA)</li> <li>- Gestion des équipements agricoles (GDEA)</li> <li>- Gestion et maîtrise de l'eau (GEMEAU)</li> <li>- Développement, animation des territoires ruraux (DATR)</li> <li>- Analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole (ACSE)</li> <li>- Développement de l'agriculture des régions chaudes (DARC)</li> </ul>

*\*dates modifiées du fait de la crise sanitaire*

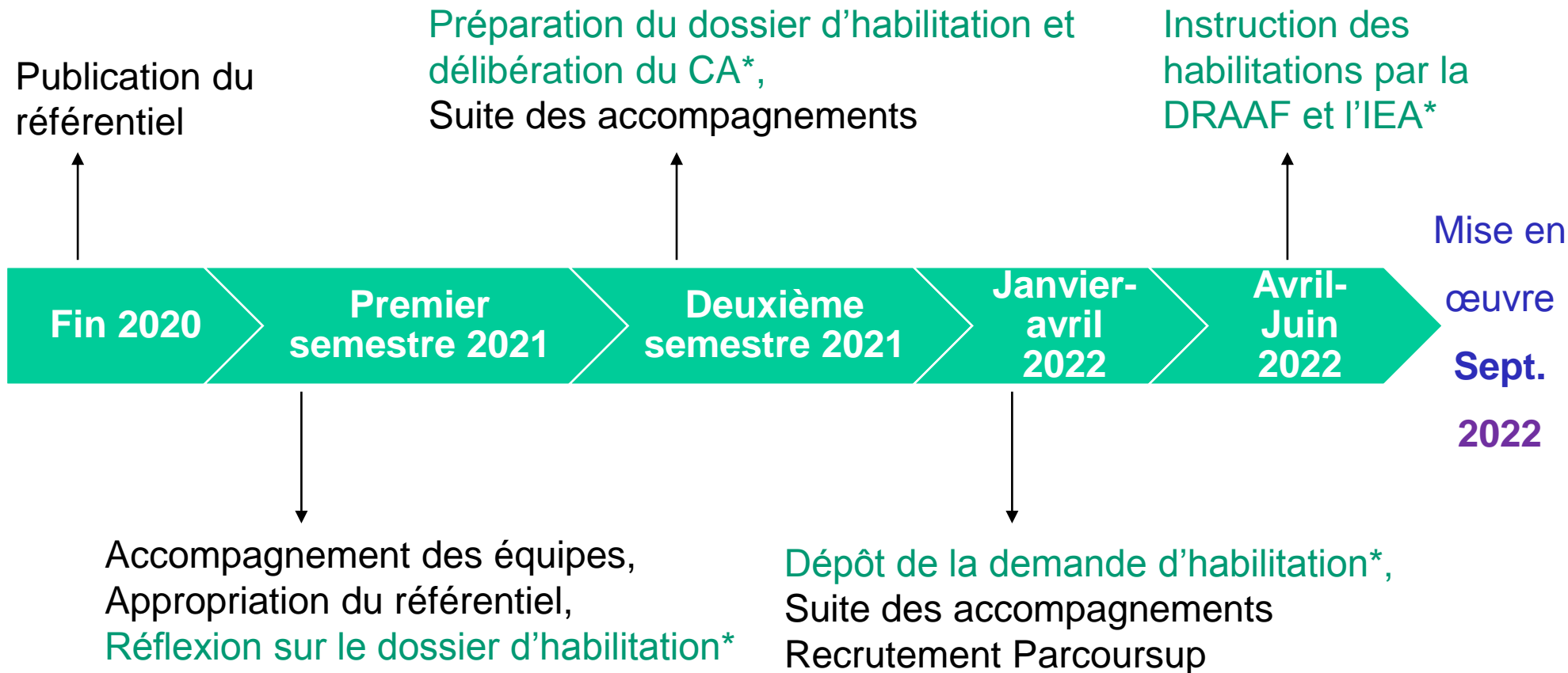


# La rénovation d'un référentiel de BTSA

- ❖ Inscription de la spécialité au programme biennal de la commission professionnelle consultative (CPC) concernée
- ❖ Ecriture du référentiel d'activités et du recueil des fiches de compétences par les délégués régionaux à l'ingénierie de formation
- ❖ Ecriture des référentiels de compétences et d'évaluation par l'IEA
- ❖ Présentation à la CPC pour avis conforme (DGER) : **VO** : CPC 3A du 5 nov. 2019 – **TC** : CPC Commerce du 25 février 2020
- ❖ Ecriture du référentiel de formation et des documents d'accompagnement par l'IEA
- ❖ Consultation publique → Jusqu'au 1<sup>er</sup> oct. 2020
- ❖ Consultation des instances : CNEA et CNESERAAV → Oct/nov 2020
- ❖ Publication du référentiel, de la NS évaluation et des documents annexes → Nov/dec 2020
- ❖ Demande d'inscription au RNCP pour 5 ans

# Etapes de mise en œuvre des spécialités TC et

VO – *échancier modifié*







Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION

# La nouvelle structure des référentiels de diplôme

ENSEIGNEMENT AGRICOLE  
**L'AVENTURE  
DU VIVANT**  
LES MÉTIERS GRANDEUR NATURE

# Une nouvelle architecture des référentiels de diplômes professionnels

Les référentiels de diplôme de BTSA sont actuellement composés d'un référentiel professionnel, d'un référentiel de certification et d'un référentiel de formation.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie cette composition :

Partie du référentiel	Définition de la loi
Référentiel d'activités	Situations de travail Activités exercées Métiers et emplois visés
Référentiel de compétences	Compétences et connaissances, y compris transversales, qui en découlent
Référentiel d'évaluation	Critères et modalités d'évaluation des acquis

Partie du référentiel	Définition de la loi	Contenu MAA
<b>Référentiel d'activités</b>	Situations de travail Activités exercées Métiers et emplois visés	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contexte, métiers et emplois</li> <li>- Fiches descriptives d'activités (FDA), avec le code ROM et le code NSF</li> <li>- Champs de compétences et Situations Professionnelles Significatives (SPS)</li> </ul>
<b>Référentiel de compétences</b>	Compétences et connaissances, y compris transversales, qui en découlent	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Blocs de compétences (en relation avec les champs de compétences pour la partie professionnelle)</li> <li>- Capacités globales (blocs) et capacités intermédiaires</li> </ul>
<b>Référentiel d'évaluation</b>	Critères et modalités d'évaluation des acquis	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Epreuves</li> <li>- Capacités intermédiaires et critères d'évaluation</li> <li>- Modalités d'évaluation (classique, semestrialisé, HCCF)</li> </ul>
<b>Référentiel de formation (maintenu au MAA)</b>	/	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modules correspondant aux blocs de compétences</li> <li>- Savoirs mobilisés pour l'atteinte de chaque capacité</li> </ul>

# Un alignement des éléments du référentiel

<b>Référentiel d'activité (pour la partie professionnelle)</b>	<b>référentiel de compétences et d'évaluation</b>				<b>Référentiel de formation</b>
<b>Champ de compétences</b>	<b>Bloc de compétences / capacité globale</b>	<b>Epreuve de diplôme</b>	<b>Capacités intermédiaires évaluées (X par bloc)</b>	<b>Critères d'évaluation</b> correspondant à chaque capacité	<b>Modules :</b>  Savoirs mobilisés pour l'atteinte des capacités:

	8 Blocs de compétences = 8 Capacités globales	Environ 30 Capacités évaluées	Epreuves	Remarques
Domaine du tronc commun à tous les BTSA (3 blocs)	B 1 C 1	C1-1 C1-2 C1-3 C1-4	E1	Evaluation ponctuelle terminale commune candidats en CCF et hors CCF
	B 2 C 2	C2-1 C2-2 C2-3 C2-4	E2	
	B 3 C 3	C3-1 C3-2 C3-3	E3	
Domaine professionnel spécifique à la spécialité (5 blocs)	B 4 C 4	C4-1 C4-2 C4-3	E4	
	B 5 C 5	C5-1 C5-2 C5-3 C5-4	E5	
	B 6 C 6	C6-1 C6-2 C6-3 C6-4	E6	
	B 7 C 7	C7-1 C7-2 C7-3 C7-4	E7	Evaluation ponctuelle terminale commune candidats en CCF et hors CCF (reposant ou non sur l'expérience professionnelle selon les BTSA)
	B 8 C 8	C8-1 C8-2 C8-3	E8	Evaluation ponctuelle terminale commune candidats en CCF et hors CCF (reposant ou non sur l'expérience professionnelle selon les BTSA)

<b>EXEMPLE BTSA VO 2019</b>	<b>8 « Blocs » de compétences = 8 capacités globales</b>	<b>Modalités possibles évaluation Candidats HCCF</b>
<b>Domaine du Tronc commun à tous les BTSA</b>	1-S'inscrire dans le monde d'aujourd'hui	Epreuve ponctuelle terminale écrite à partir d'un corpus documentaire visant à apprécier l'analyse du candidat et son argumentation dans le cadre d'un débat de société
	2-Construire son projet personnel et professionnel	Epreuve ponctuelle terminale orale visant à apprécier la dimension réflexive du candidat sur la construction de son projet personnel et professionnel, sa capacité à tirer le bilan de son expérience et à se projeter en matière d'insertion sociale et professionnelle.
	3 -Communiquer dans des situations et des contextes variés	Epreuve ponctuelle terminale orale visant à évaluer les capacités de communication du candidat, notamment en langue étrangère
<b>Domaine professionnel spécifique à la spécialité</b>	4 -Conduire une production viticole	Epreuve ponctuelle terminale reposant sur la présentation de l'itinéraire technique d'un ensemble de parcelles dans leur contexte.
	5 -Conduire une production vinicole	Epreuve ponctuelle terminale orale reposant sur la présentation de l'itinéraire technique d'élaboration d'un vin pour un ensemble de cuves dans leur contexte.
	6 -Organiser le travail	épreuve ponctuelle terminale orale <b>reposant sur des expériences vécues en entreprise.</b>
	7 - Proposer une stratégie de production vitivinicole	Epreuve ponctuelle terminale orale reposant sur la présentation d'une problématique technico-économique relevant du niveau de la stratégie de production à l'échelle de l'entreprise.
	8 - Accompagner le changement technique	Epreuve ponctuelle terminale orale <b>reposant sur une expérience vécue</b> , concernant deux situations, l'une sur la production de références techniques, l'autre sur le conseil.

# Les principes retenus pour l'écriture des référentiels de compétences et d'évaluation



# Principes retenus : écriture de blocs de compétences

La définition législative des blocs de compétences est prévue à l'art. L. 6113-1 du code du travail :

*« Les certifications professionnelles sont constituées de blocs de compétences, ensembles **homogènes et cohérents** de compétences contribuant à **l'exercice autonome d'une activité professionnelle** et pouvant être **évaluées et validées**. »*

# Principes retenus : écriture des blocs de compétences

- Des blocs de compétences en cohérence avec un domaine d'activité → construits à partir des champs de compétences
- 5 champs de compétences dans le référentiel d'activités → 5 blocs professionnels du référentiel de compétences
- Blocs pouvant être évalués →
  - définition d'épreuves correspondant à chaque bloc
  - critères dévaluation définis

France compétences – Documentation

<https://www.certificationprofessionnelle.fr/bases-documentaires>

# Lien entre champ de compétences et bloc de compétences (ex BTSA VO)

Capacité 4 correspondant au bloc de compétences 4 : Conduire une production viticole			
Champs de compétences	SPS	Capacités évaluées	Savoirs mobilisés
Conduite de la production viticole	<ul style="list-style-type: none"><li>Mise en œuvre de conduites combinant des méthodes biologiques, mécaniques et chimiques</li><li>Evaluation qualitative et quantitative de la production (suite à un aléa climatique, pour déterminer la date optimale de vendange ...)</li></ul>	C4.1. Proposer un itinéraire technique prévisionnel	Agroécosystème vigne
		C4.2. Piloter la production viticole	Choix techniques tactiques
		C4.3. Réaliser des opérations techniques viticoles	Opérations techniques viticoles
		C4.4. Evaluer <i>a posteriori</i> un itinéraire technique	Evaluation multicritère

## Principes retenus : écriture des capacités

- Limiter le nombre de capacités intermédiaires évaluées mais en nombre suffisant pour compatibilité avec 4 semestres
- Capacités en terme de potentiel / compétence ; s'éloigner de la référence à la formation et aux disciplines
- Spécification des capacités par des critères qui permettent l'évaluation

# Capacité et critères d'évaluation (ex BTSA VO)

Capacité 4 correspondant au bloc de compétences B4 : Conduire une production viticole	Critères d'évaluation
C4.1. Proposer un itinéraire technique prévisionnel	Adéquation de la proposition à la situation Choix des techniques et des combinaisons de techniques proposées
C4.2. Piloter la production viticole	Validité du diagnostic d'état Qualité de la prise de décision
C4.3. Réaliser des opérations techniques viticoles	Choix des modalités de mise en œuvre des opérations techniques Qualité de la réalisation des opérations techniques Bien-fondé de la prévision des conséquences des opérations réalisées
C4.4. Evaluer <i>a posteriori</i> un itinéraire technique	Choix et utilisation des indicateurs de performance et de réussite de l'itinéraire technique Choix et mise en œuvre d'outils de diagnostic Qualité de l'interprétation des résultats

# Des évolutions concernant le tronc commun

Le tronc commun n'est pas assimilé strictement à des capacités générales; il s'appuie aussi sur des activités professionnelles

ex : C2.2 S'insérer dans un environnement professionnel (Ex M11)

Tous les enseignements font l'objet de capacités évaluées et participent à la certification de façon équivalente

ex :

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

C2.3 S'adapter à des enjeux ou des contextes particuliers (EIL – ex MIL)

Des disciplines « générales » intégrées aux capacités professionnelles (maths, TIM)

---

## Tronc commun

Capacité 1 correspondant au bloc de compétences B1 :

### **S'inscrire dans le monde d'aujourd'hui**

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

C1.2 Se situer dans des questions sociétales

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

Capacité 2 correspondant au bloc de compétences B2 :

### **Construire son projet personnel et professionnel**

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

C2.2 S'insérer dans un environnement professionnel

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

C2.4 Conduire un projet

Capacité 3 correspondant au bloc de compétences B3 :

### **Communiquer dans des situations et des contextes variés**

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

C3.2 Communiquer en langue étrangère

C3.3 Communiquer avec des moyens adaptés



# Principes retenus : évaluations

- Limiter le nombre de situations d'évaluation
- Une situation d'évaluation permet d'évaluer une ou plusieurs capacités
- Diversité possible des modalités d'évaluation
- Possibilité de situations d'évaluation permettant la validation conjointe de capacités du tronc commun et de capacités professionnelles spécifiques
- Une grille d'évaluation est élaborée et renseignée pour chaque capacité à partir des critères figurant dans le référentiel d'évaluation

# Construction des évaluations – BTSA semestrialisé

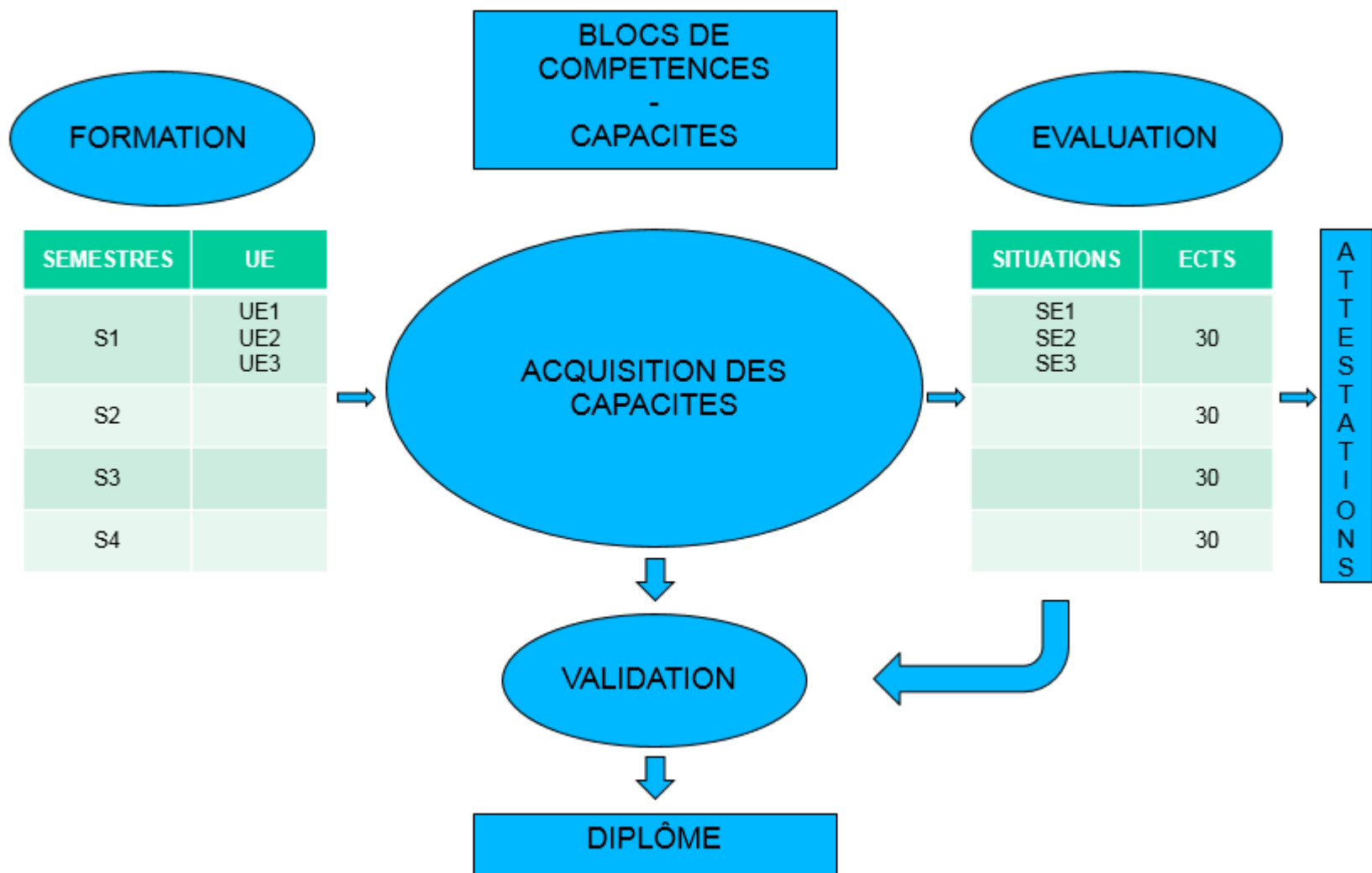
Les équipes construisent les situations d'évaluation. Pour ce faire, suivant une démarche itérative, elles :

- identifient la ou les capacité(s) évaluée(s) : 1 situation d'évaluation correspond à 1 ou plusieurs capacités (du même bloc ou non)
- s'appuient sur les critères du référentiel d'évaluation
- spécifient les indicateurs attachés à chaque critère
- construisent une grille par capacité (ex de trame diapositive suivante)
- cernent le contour de la situation d'évaluation (choix des modalités, du contexte, formulation des consignes...) pour valider la/les capacité(s) visée(s)

# Trame de grille d'évaluation renseignée avec un exemple

## En gras, éléments directement extraits du référentiel de diplôme

<b>Capacité</b> (cf. référentiel de compétences ou d'évaluation)	<b>Critères</b> (cf. référentiel d'évaluation)	<b>Indicateur</b> A spécifier pour chaque critère par les équipes, en relation avec la situation d'évaluation	<b>Commentaires</b>	<b>Points</b>
<b>C2.4</b> <b>Conduire un projet</b>	<b>Planification d'une action dans la durée</b>			/
	<b>Mise en œuvre d'un projet de manière collaborative et/ou avec des partenaires</b>			/
	<b>Evaluation du projet</b>			/
Appréciation globale :				/ 20



# Un référentiel de formation modifié

Le référentiel de formation adopte une nouvelle présentation.

Il reste organisé en modules, chacun correspondant à un bloc de compétences et décline les enseignements associés à chaque capacité en prenant en compte les critères d'évaluation.

Les capacités étant intégratives, les modules le sont également. Il n'y a pas de module « technologique » par exemple en BTSA TC, mais des enseignements associés aux autres disciplines (commerce, maths, gestion...).

Il est présenté sous forme de savoirs mobilisés pour l'atteinte des capacités. (Pas d'écriture en termes d'objectifs de formation). Sont indiqués les disciplines impliquées et activités supports potentielles dont les activités pluridisciplinaires.

Des documents d'accompagnement préciseront les contenus si nécessaire  
et proposeront des pistes pour la formation.



# Evolutions des spécialités TC (Nathalie Flippe) et VO (Magali Benoit)

ENSEIGNEMENT AGRICOLE  
**L'AVENTURE  
DU VIVANT**  
LES MÉTIERS GRANDEUR NATURE

GT CNEA 16 septembre 2020



# Les évolutions du BTSA TC

## Inspection Pédagogique

ENSEIGNEMENT AGRICOLE  
**L'AVENTURE  
DU VIVANT**  
LES MÉTIERS GRANDEUR NATURE



# Pourquoi rénover le BTSA TC ?

- Ancienneté de la dernière rénovation : 2010
- Spécialité concernée par l'expérimentation BTSA LMD encore en cours
- Prendre en compte les nouveaux enjeux qui impactent les métiers visés et **assurer l'adéquation du diplôme avec les besoins des professionnels** – TC : transition agroécologique, digitalisation du commerce, évolution des champs professionnels

# Chiffres-clefs sur la formation

- **95 établissements** proposent la spécialité TC
- **Effectifs** : 3135 élèves ou apprentis en 2018-2019, 211 apprenants de la FPC en 2019
- **Taux de réussite à l'examen** : **75,7%** à la session 2018, **82,3%** à la session 2019

# Insertion des diplômés

**Recueils d'informations et analyse du travail** : enquêtes et groupes métiers, étude des enquêtes d'insertion (à 7 mois et à 33 mois)

Eléments relatifs à l'insertion professionnelle :

- **A 7 mois**, 77% sont en emploi, 17% au chômage et 6% inactifs – sur les diplômés et non diplômés (*enquête 2018 sur les sortants 2017*)
- **A 33 mois**, un taux net d'emploi de 93,2% sur les diplômés

Taux de poursuite ou reprise d'études : 51%

(*enquête 2016 sur les diplômés 2013*)

*Sources enquêtes : MAA-DGER et Agrosup Dijon/Eduter*

# Positionnement du BTSA technico-commercial

- ❖ **BTSA TC** : un diplôme spécialisé qui associe à la compétence commerciale une compétence technique sur des produits, déterminante face aux enjeux (sociétaux, alimentation et santé publique, agroécologie, bien-être animal...)
- Un important volume d'heures d'enseignement sera consacré aux disciplines techniques en lien avec l'option
- Des emplois de vendeurs, managers, sédentaires et itinérants, mais aussi d'acheteurs
- ❖ **Autres diplômes de niveau 5 existants dans le domaine du commerce**, relevant du ministère de l'éducation nationale : BTS Technico commercial ; BTS Management commercial opérationnel ; BTS Négociation et digitalisation de la relation commerciale
- ❖ **Autres certifications de niveaux inférieurs ou supérieurs dans le domaine du commerce**, notamment : bac pro technicien-conseil vente en animalerie, en alimentation et univers jardinerie

## Evolution des 6 champs professionnels vers 5 véritables options

<b>ANCIENS CHAMPS PROFESSIONNELS</b>	<b>NOUVELLES OPTIONS</b>
Produits de l'alimentation et des boissons	Alimentation et boissons
Agrofourniture	Biens et services pour l'agriculture
Jardins et végétaux d'ornements	Univers jardins et animaux de compagnie
Animaux d'élevage et de compagnie	
Vins et spiritueux	Vins, bières et spiritueux
Produits de la filière Forêt Bois	Produits de la filière Forêt Bois

Conséquences de la transformation en options : meilleure visibilité de la spécialisation du diplômé technico-commercial (lors du recrutement dans Parcoursup, sur le parchemin du diplôme...)

# Quels emplois sont-ils visés par le diplôme ?

- 4 profils d'emplois sont identifiés par le référentiel d'activités :
  - **Le technico-commercial itinérant**
  - **Le représentant commercial itinérant**
  - **Le responsable de rayon en magasin**
  - **Le chef d'entreprise**
- Éléments de prospective pour les différentes filières :
  - Prégnance des enjeux de durabilité
  - La recherche de nouveaux rapports à la nature
  - Le souhait de consommer des produits locaux
  - La persistance des préoccupations de pouvoirs d'achats
  - Le mouvement de numérisation des sociétés, notamment vente à distance

# Champs de compétences et finalités 2010

<b>Champs de Compétences</b>	<b>Finalités</b>
<b>Contribution à la politique mercatique et commerciale de l'entreprise</b>	Observer, analyser et rendre compte de l'évolution du contexte technologique, socio-économique et culturel pour aider à la construction de la stratégie mercatique de l'organisation
<b>Relation commerciale</b>	Développer et entretenir un portefeuille commercial pour accroître le chiffre d'affaires de l'organisation en produisant une offre adaptée
<b>Logistique commerciale</b>	Sécuriser la rentabilité commerciale par une gestion efficace des flux du circuit d'approvisionnement de l'amont à l'aval
<b>Management et animation de l'équipe commerciale</b>	Animer la force commerciale pour atteindre de manière collective les objectifs de rentabilité fixés par la direction
<b>Anticipation, conseil et valorisation</b>	Structurer et analyser les potentiels de valorisation des productions, co-produits, sous-produits des filières dans une démarche de développement durable

# Champs de compétences, finalités et capacités 2022

CHAMPS DE COMPETENCES	FINALITES	CAPACITES
<b>Développement commercial</b>	Développer une politique commerciale pour accroître le résultat de l'entreprise en s'appuyant sur le contexte socio-économique de la filière	<b>C7 : Développer une politique commerciale</b>
<b>Négociation commerciale</b>	Conclure des offres d'achats et de ventes satisfaisantes pour les parties prenantes en s'appuyant sur l'expertise du produit et de la filière	<b>C8 : Assurer la relation client ou fournisseur</b>
<b>Gestion d'un espace de vente physique ou virtuel</b>	Assurer l'attractivité et la rentabilité d'un espace de vente physique ou virtuel dans le respect du produit	<b>C4 : Gérer un espace de vente physique ou virtuel</b>



# Champs de compétences, finalités et capacités

CHAMPS DE COMPETENCES	FINALITES	CAPACITES
Gestion de l'information technique, commerciale et des systèmes d'information	Optimiser l'ensemble des processus techniques et commerciaux	<b>C5 : Optimiser la gestion de l'information des processus technico-commerciaux</b>
Management de la force de vente	Fédérer une équipe pour répondre aux objectifs de l'entreprise	<b>C6 : Manager une équipe commerciale</b>

- Pour chaque capacité sont identifiés les **savoirs mobilisés** (ref. compétences), les **modalités** et les **critères d'évaluation** (ref d'évaluation)

# Synthèse des évolutions

Éléments identitaires du diplôme	Evaluation	formation
<b>Double dimension : technique et commerciale</b>	Capacité 4 : Gérer un espace de vente physique ou virtuel Capacité 7 : Développer une politique commerciale Capacité 8 : Assurer la relation client ou fournisseur	M4 - Gérer un espace de vente M7 : Développement commercial M8 : Relation client ou fournisseur
<b>Renforcement de la place du digital</b>	B5 : Optimiser la gestion de l'information des processus technico-commerciaux	M5 : Optimisation de la gestion de l'information des processus technico-commerciaux
<b>La compétence de management renforcée</b>	Capacité 6 : Manager une équipe commerciale	M6 : Management d'une équipe commerciale
<b>La place de l'agroécologie et de l'éthique</b>	Intégrées dans les 5 modules professionnels et dans les évaluations	
<b>Les compétences mathématiques</b>	Au service des compétences commerciales : intégrées aux modules 4, 5, 7 et 8	

GT CNEA 16 septembre 2020



# Les évolutions du BTSA VO

## Inspection Pédagogique

ENSEIGNEMENT AGRICOLE  
**L'AVENTURE  
DU VIVANT**  
LES MÉTIERS GRANDEUR NATURE

**C**hiffres clefs

**D**evenir des diplômés

**É**léments de contexte du secteur professionnel et facteurs  
d'évolution

**É**volutions portées par le BTSA viticulture-œnologie rénové

# Chiffres-clefs sur la formation

- **42 centres** proposent l'option VO
- **1 341** apprenants en formation initiale en 2018-2019,  
**289** stagiaires de la FPC en 2019
- **77,6%** de réussite à l'examen à la session 2019

# Devenir des diplômés

## Résultats de l'enquête insertion à 33 mois

- 64 % de réponses
- 47 % en poursuite d'études (50 % en licence pro et 24 % en licence)  
vs 49 % sortis de formation
- TNE : 92,2 % (un peu supérieur en apprentissage)
- 23 % sont « indépendants » dont aide familial
- 49 % sont ouvriers ou employés
- 19 % sont contremaître / agents de maîtrise
- 52 % en CDI et 22 % en CDD

Enquête insertion 2018 sur les diplômés 2017 : 28 % en CDI et 59 % en CDD

# Pourquoi rénover le BTSA VO ?

- Ancienneté de la dernière rénovation : 2009
- Spécialité concernée par l'expérimentation BTSA LMD encore en cours.
- Prise en compte des nouveaux enjeux qui impactent les métiers visés : transition agro-écologique, dépérissement du vignoble, attentes sociétales vis-à-vis des produits et des manières de faire...
- Mise en adéquation du diplôme avec les besoins des professionnels du secteur viti-vinicole.

# Éléments de contexte du secteur professionnel

## Contexte de la filière

- 2/3 des exploitations en AOP = 62 % des surfaces
- La moitié des viticulteurs spécialisés coopérateurs
- Augmentation de 20 % des surfaces de vigne en bio entre 2017 et 2018 (94 020 ha, soit 12 % du vignoble français)

<https://www.vitisphere.com/actualite-89695-12-du-vignoble-francais-en-bio-en-2018.htm>

## Environnement politique, social, réglementaire

- Moins d'intrants et plus de méthodes alternatives
- Plus de gestion collective de la qualité et de la concertation

## Type d'organisations

- Tendances aux structures sous forme sociétaires



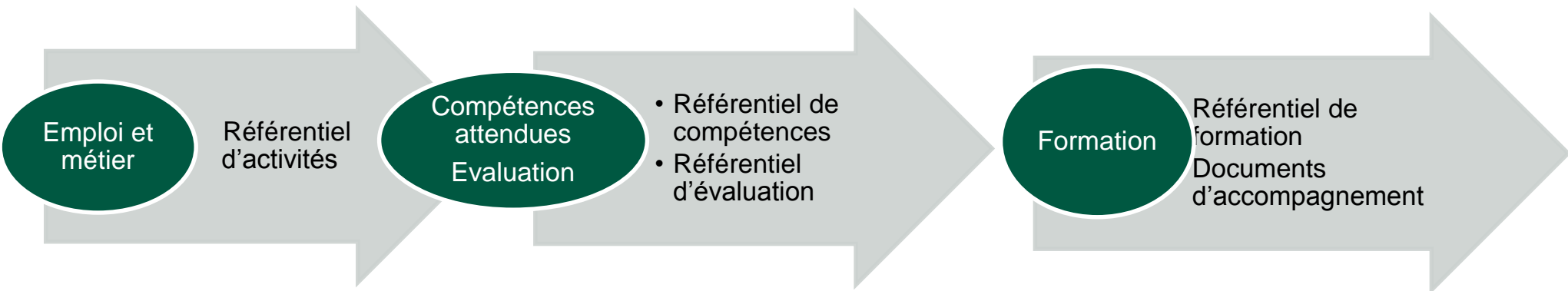
# Facteurs d'évolution et de variabilité du contexte socio-économique du secteur de la viticulture-œnologie

(page 5 à 8 du référentiel d'activités)

- Des types d'exploitation en recomposition
- Le modèle IGP remis en question
- Les cépages et l'état sanitaire du vignoble
- L'influence du changement climatique
- Les évolutions de la consommation et les attentes sociétales
- L'influence du négoce sur la sensibilisation des viticulteurs à la sécurité alimentaire
- La production biologique
- Des pratiques culturelles revisitées

# Évolutions portées par le BTSA viticulture-œnologie rénové

## L'alignement des référentiels, ossature du BTSA





*Les postes accessibles recouvrent la maîtrise technique des activités de conduite du vignoble et de conduite de la vinification avec l'exigence de les conduire en interaction et la capacité à encadrer du personnel.*

*L'accompagnement au changement des pratiques dans une perspective de durabilité constitue un véritable enjeu qui réunit tous les acteurs de la filière et ce quel que soit le type de poste occupé. (Extrait du référentiel d'activités, page 9)*

### **Sont conservés par rapport au BTSA VO 2009 :**

- ↪ La double valence (viticulture ET œnologie) avec le lien entre les deux réaffirmé
- ↪ Les compétences techniques fortes (production au sens large)
- ↪ La recherche de durabilité
- ↪ L'individualisation, par la construction du diplôme, d'un bloc viticulture et d'un bloc œnologie



*L'accompagnement au changement des pratiques dans une perspective de durabilité constitue un véritable enjeu qui réunit tous les acteurs de la filière et ce quel que soit le type de poste occupé.*

*Selon le contexte de l'entreprise viticole, le technicien ou agent de maîtrise parfois désigné sous les termes de « responsable vignoble », « second d'exploitation », « chef de culture viticole » est chargé de la mise en œuvre de la production et/ou de la vinification. (Extrait du référentiel d'activités, page 9)*

## **Ont évolué par rapport au BTSA VO 2009 :**

- ✓ Introduction de la compétence d'accompagnement du changement
- ✓ Modification du positionnement du diplômé : il est « *technicien ou agent de maîtrise* »
- ✓ Passage de disciplines depuis le tronc commun vers les modules professionnels

# Champs de compétence, SPS et capacités



Champs de compétences	SPS	Finalités	Capacité
<b>Conduite de la production viticole</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en œuvre de conduites combinant des méthodes biologiques, mécaniques et chimiques</li> <li>Evaluation qualitative et quantitative de la production (suite à un aléa climatique, pour déterminer la date optimale de vendange ...)</li> </ul>	Atteindre les objectifs de production dans une démarche agro écologique	<b>C4. Conduire une production viticole</b>
<b>Conduite de la vinification et de l'élevage</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organisation de l'activité en cave lors de la vendange</li> <li>Contrôle du produit en cours d'élaboration</li> <li>Régulation des paramètres de vinification</li> <li>Décision d'intervention ou de non intervention sur le produit</li> </ul>	Elaborer un produit conforme aux orientations choisies et aux attentes de la clientèle	<b>C5. conduire une production vinicole</b>
<b>Organisation du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion de la main d'œuvre lors des pics d'activité</li> <li>Médiation entre salariés</li> <li>Mise en œuvre des démarches QSE</li> </ul>	Rationaliser le travail en maintenant une communication de qualité pour atteindre les objectifs fixés	<b>C6. Organiser le travail</b>

# Champs de compétence, SPS et capacités

<p><b>Pilotage stratégique de la production</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Réalisation de diagnostics technico-économiques</li> <li>▪ Elaboration d'une stratégie globale de conduite du vignoble (conversion en AB, lutte contre le dépérissement, certification environnementale...)</li> <li>▪ Elaboration du schéma global de vinification et d'élevage</li> </ul>	<p>Concevoir un système de production multi performant, en accord avec les valeurs et objectifs de l'entreprise</p>	<p><b>C7. Proposer une stratégie de production vitivinicole</b></p>
<p><b>Accompagnement technique</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Réalisation d'essais / conduite d'expérimentation</li> <li>▪ Construction d'un plan d'action incluant le changement de pratiques</li> <li>▪ Formulation d'un conseil lié à la conduite de production</li> </ul>	<p>Conduire des actions techniques permettant à des décideurs d'élaborer leur stratégie d'entreprise dans un contexte de transition agroécologique</p>	<p><b>C8. Accompagner le changement technique</b></p>

# Synthèse des évolutions et éléments anciens réaffirmés

Éléments identitaires du diplôme	Evaluation	Formation
<b>La double valence VO ; un bloc viticulture et un bloc œnologie</b>	Capacité 4 : Conduire une production viticole Capacité 5 : Conduire une production vinicole	M4 : Conduite d'une production viticole M5 : Conduite d'une production vinicole
<b>Le lien entre viticulture et œnologie</b>	Capacité 7 : Proposer une stratégie de production vitivinicole	M6 : Organisation du travail M7 : Stratégie de production vitivinicole M8 : Accompagnement du changement technique
<b>Les compétences techniques fortes (production au sens large) ; la recherche de durabilité</b>	L'agroécologie au centre des attentes Une approche technico-économique contextualisée. Des compétences fortes attendues sur des démarches de diagnostic qui dépassent les aspects strictement techniques (dimensions économique, sociologique, patrimoniale...)	M4, M5, M6, M7, M8 mais aussi modules du tronc commun notamment avec la pluridisciplinarité,
<b>L'introduction de la compétence d'accompagnement du changement</b>	Accompagnement du produire autrement, capacité d'innovation	Thématiques fortes : Conduite de productions Evaluation multicritères de systèmes Travail sur les indicateurs, la multiperformance
<b>La modification du positionnement du diplômé : il est « technicien ou agent de maîtrise »</b>	<b>Objets cœur de métier :</b> -le processus de production viti-vinicole -le pilotage technico-économique des processus de production. L'entreprise, la structure est contexte et non plus objet cœur de métier	Analyses de contexte (au sens large) Démarche en boucle de progrès, diagnostic, proposition, évaluation...





Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION

Merci de votre attention

ENSEIGNEMENT AGRICOLE  
**L'AVENTURE  
DU VIVANT**  
LES MÉTIERS GRANDEUR NATURE