

**Document
d'accompagnement
du référentiel
de formation**



Inspection de l'Enseignement Agricole

Diplôme :
BTSA Métiers du Végétal : alimentation, ornement et environnement

Module : M 6
Organisation du travail dans le système de production

Préambule

Les documents d'accompagnement ont pour vocation d'aider les enseignants à mettre en œuvre l'enseignement décrit dans le référentiel de diplôme en leur proposant des exemples de situations d'apprentissage permettant de développer les capacités visées. Ils ne sont pas prescriptifs et ne constituent pas un plan de cours. Ils sont structurés en items recensant les savoirs mobilisés assortis de recommandations pédagogiques.

L'enseignant a toute liberté de construire son enseignement et sa stratégie pédagogique à partir de situations d'apprentissage différentes de celles présentées dans les documents d'accompagnement. Il a aussi la liberté de combiner au sein d'une même situation d'apprentissage la préparation à l'acquisition d'une ou de plusieurs capacités.

Quels que soient les scénarios pédagogiques élaborés, l'objectif est l'acquisition des capacités présentées dans le référentiel de diplôme, qui nécessite de ne jamais perdre de vue l'esprit et les principes de l'évaluation capacitaire.

Rappel des capacités visées

Capacité 6 correspondant au bloc de compétences B 6 : organiser le travail dans le système de production

C6.1. Gérer des équipes de travail

C6.2. Gérer l'activité de production du système de production

C6.3. Mettre en œuvre la démarche qualité, sécurité et environnement de l'entreprise

Finalités de l'enseignement

Cet enseignement répond au champ de compétences « Organisation du travail » dont la finalité est de rationaliser le travail en maintenant une communication de qualité au sein des équipes de travail pour atteindre les objectifs de production fixés. Ce module est centré sur l'organisation de l'activité de production dans le respect des règles de management éthique et de la réglementation et/ou de la démarche Qualité Sécurité Environnement (QSE) de la structure dans laquelle le futur technicien est susceptible d'intervenir.

Pour la diversité des emplois visés par le diplôme : chef de culture, technicien-conseil ou technicien d'expérimentation, il vise à former l'apprenant à des méthodes :

- de planification et régulation du travail, d'encadrement et animation d'un collectif de travail ;
- de sécurisation des approvisionnements nécessaires à l'activité ;
- d'optimisation du stockage et du conditionnement de produits horticoles en vue de leur vente ;
- de mise en œuvre d'une démarche qualité.

L'acquisition d'une culture numérique professionnelle et la maîtrise d'outils et de solutions informatiques « métiers » permettent aux apprenants d'envisager une diversité de situations en variant les contextes au travers de divers scénarios et d'en optimiser la gestion. L'utilisation des outils numériques professionnels est à rechercher.

Les notions abordées dans le champ du numérique sont à mettre en lien avec le cadre de référence européen DIGCOMP [Digital Competencies] et sa déclinaison française le cadre de référence des compétences numériques CRCN conformément à l'article D. 121-1 du Code de l'éducation afin de préparer au mieux les apprenants à la certification Pix qui intervient en fin de classe de seconde année de BTSA.

Précisions sur les activités supports potentielles

Les conditions d'apprentissage pour l'atteinte de la capacité reposent sur des situations professionnelles contextualisées. Pour ce faire, on s'appuie sur des situations vécues dans l'exploitation ou l'atelier technologique des établissements d'enseignement, dans des organisations partenaires ou d'accueil lors de périodes de stages ou d'apprentissage. La réalisation de chantiers participe à la construction de cet enseignement ancré sur des situations concrètes ; on peut aussi s'appuyer sur des situations observées lors de visites en milieu professionnel.

Les périodes de formation en milieu professionnel et la pluridisciplinarité intra ou inter-modulaire participent à l'enseignement de ce module.

Ce module est potentiellement concerné par des activités pluridisciplinaires liées aux thématiques proposées dans le tableau récapitulatif présenté dans les dernières pages du référentiel de formation.

Références documentaires ou bibliographiques

Un document d'accompagnement thématique proposera des références documentaires ou bibliographiques pour l'ensemble des modules du domaine professionnel.

Précisions sur les attendus de formation pour chacune des capacités visées

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C61- Gérer des équipes de travail	Détermination des postes de travail adaptés aux différents chantiers Régulation du travail	Santé et sécurité au travail Réglementation du travail Organisation du travail Animation d'un collectif de travail	Mathématiques Sciences Economiques Sociales et de Gestion Sciences et Techniques Horticoles

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant, en situation de responsabilité, planifie, organise et régule le travail à l'échelle du système de production en fonction des objectifs de production par système de culture et dans le respect de la réglementation du travail et de principes éthiques propres à l'encadrement d'équipes de travail.

Cela nécessite d'être à même, quel que soit le système de production, d'organiser et de coordonner le travail de plusieurs équipes sur l'unité de temps appropriée.

Précisions sur les attendus de la formation

L'adaptation à la diversité des systèmes de production horticole est une condition d'atteinte de la capacité. Pour cela, l'enseignement de ce module valorise, autant que possible, les expériences professionnelles des apprenants, les interventions de professionnels (MSA, inspecteurs du travail, chefs de culture, techniciens conseil ...), la réalisation de chantiers et les activités pluridisciplinaires intra et inter-modulaires reposant sur des visites.

Réglementation du travail en relation avec la production horticole

On n'attend pas du diplômé qu'il maîtrise la réglementation du travail en agriculture. Pour autant, il doit connaître son existence et être capable de s'approprier le contenu des documents qui la régit (code du travail, conventions collectives...) pour agir en qualité de professionnel d'encadrement éclairé. Il doit être conscient des enjeux liés à la réglementation du travail et aux risques liés au non-respect de cette réglementation : risques sur la santé humaine, responsabilité civile et pénale des personnels d'encadrement.

L'enseignement ne vise pas à former des spécialistes du droit du travail mais des techniciens capables de mettre en œuvre un encadrement d'équipes de travail tenant compte des droits et devoirs des salariés placés sous leur responsabilité. En ce sens, il s'agit de faire prendre conscience aux apprenants que le droit du travail constitue une ressource à mobiliser en situation.

En outre, l'enseignement vise à outiller l'apprenant à la veille réglementaire en lien avec les activités qu'il est susceptible de coordonner.

Le code du travail : relations individuelles et collectives de travail

Pour aborder les contenus notionnels, l'enseignement s'appuie, autant que possible, sur des exemples professionnels concrets représentatifs de la diversité du champ des activités horticoles et valorise l'expérience professionnelle des apprenants. Ces exemples constituent des illustrations des notions ou contribuent à les identifier.

Relations individuelles :

Mots-clés : droits et libertés, discrimination, égalité hommes-femmes, harcèlement, contrat de travail, règlement intérieur, conseil de Prud'hommes...

Relations collectives :

Mots-clés : droit d'expression collective, droit syndical, négociation collective, convention collective, durée du travail, salaire, repos, jours fériés, dispositions particulières jeunes travailleurs, travailleurs étrangers/détachés, en situation de handicap, formation tout au long de la vie...

Il peut être intéressant d'amener les apprenants à distinguer les invariants (lien de subordination par exemple), des règles de droit propres au secteur d'activité ou applicables dans une situation particulière.

Diversité et particularité des contrats de travail, rémunération des salariés et coût de la main d'œuvre salariée

L'apprenant doit pouvoir identifier les particularités des contrats de travail pour se familiariser avec leur diversité et leurs particularités et leur impact sur l'organisation du travail des équipes.

Il doit être en mesure de comprendre les informations figurant sur une fiche de paye. Il n'est pas attendu qu'il établisse un contrat de travail ou une fiche de paye.

Mots-clés : CDD, CDI, cas particulier du travail saisonnier, CDI, intermittent, contrat intérimaire, titre emploi-service entreprise, contenu de la fiche de paye...

Enjeux de santé et sécurité au travail

Des exemples de jurisprudence concernant des accidents survenus en entreprises/organisations horticoles peuvent être utilement mobilisés. Des interventions de conseillers en prévention de la MSA ou d'inspecteurs du travail en agriculture peuvent participer à la construction de cet enseignement visant à éveiller les apprenants aux enjeux de la santé et sécurité au travail : enjeux sur la santé des salariés, enjeux sur l'organisation du travail, responsabilité civile et pénale des personnels d'encadrement.

Mots-clés : code du travail L4121, prévention/analyse des risques, ergonomie, pénibilité, DUERP, information et prévention des salariés, médecine du travail, droit de retrait...

Organisation du travail

L'enseignement vise à outiller l'organisation du travail des différents chantiers mis en œuvre dans le(s) temps et le(s) espace(s) adaptés à tout type de système de production horticole.

Il s'agit de proposer une ou des méthode(s) de travail permettant de répartir l'ensemble des activités dans le temps et entre les différents intervenants afin de réaliser le travail en toute sécurité et dans de bonnes conditions de pénibilité.

L'enseignement s'appuie autant que possible sur des exemples concrets d'organisation du travail à l'échelle de systèmes de production représentatifs de la diversité du champ des activités horticoles. Il vise à la progressivité des apprentissages en tenant compte de l'origine scolaire des apprenants. Ainsi il peut être pertinent, dans un premier temps, d'analyser des situations diversifiées d'organisation vécues ou observées en entreprise/organisation horticole. Il peut être également utile de restreindre, pour un temps, le champ de l'étude à l'organisation du travail d'un seul chantier en montrant ses interactions avec le fonctionnement du reste de l'entreprise à différents pas de temps. Le travail collectif des apprenants peut être utilement mobilisé pour accompagner l'apprentissage de l'organisation du travail de plusieurs chantiers, marqueur du niveau BTSa : plusieurs groupes travaillent à différents chantiers dans une même structure (l'exploitation de l'établissement de formation par exemple) ; puis la classe analyse comment l'ensemble de ces chantiers modèle l'organisation globale du travail dans la structure puis propose des solutions d'améliorations.

L'utilisation d'outils collaboratif de communication et de planification est attendue et utilement mobilisée à cet effet.

Organisation des postes de travail

Mots clés : identification/priorisation des tâches, notion d'activités, de chantiers, temps de travail, identification des pics d'activité, identification des ressources humaines mobilisables (quantité, compétences et habiletés professionnelle) : MO interne/externe, fiches de postes, ergonomie....

Anticipation et ordonnancement du travail

L'enseignement vise à mettre les apprenants en situation de :

- combiner des tâches en activité ou chantiers dans le temps et dans l'espace,
- prévoir l'enchaînement des tâches, les goulets d'étranglement et identifier les points de vigilance associés à une réalisation.

L'apprenant, partant d'une vision globale des activités à réaliser, il doit être formé à l'utilisation d'outils numériques de travail collaboratif et d'aide à la planification du travail : carte mentale, diagramme de Gantt, Pomodoro, Mindwiew, 5M (diagramme Ischikawa), outils de travail collaboratif et de communication, tableur et traitement de texte...

Pilotage d'un collectif de travail

L'acquisition d'une culture de l'animation d'un collectif de travail et de l'accompagnement social au changement technique est une condition d'atteinte de la capacité.

Obligations et responsabilité de l'encadrement

L'enseignement vise à former l'apprenant aux obligations et responsabilités de l'encadrement de personnels :

- contrôle des documents et autorisations administratifs préalables à la prise de poste,
- présentation, contrôle et adaptation du DEURP et des consignes de sécurité,
- accompagnement à la prise de poste : ergonomie, distribution d'équipements de protection individuelle, contrôle et régulation de leur utilisation,
- présentation, contrôle et régulation de la mise en œuvre du règlement intérieur de l'entreprise,
- conduite à tenir en cas d'accident.

Animation d'un collectif de travail

Le pilotage d'un collectif de travail inclut une dimension pédagogique et des pratiques relationnelles d'animation qui doivent être appréhendées spécifiquement et tout au long de l'encadrement. Au-delà des compétences techniques individuelles, les performances d'un collectif de travail dépendent d'une composante relationnelle à laquelle il convient de sensibiliser les futurs techniciens. En complément de notions simples de management d'équipe présentées aux apprenants, des jeux de rôle, des mises en situation pratiques sur l'exploitation de l'établissement visent à former les apprenants à :

- l'accueil des nouveaux salariés : présentation de l'entreprise et de ses valeurs, préparation des équipes en place à l'accueil de nouveaux,
- la transmission des consignes : sélection des informations à transmettre, choix du(des) mode(s) de communication adapté(s),
- l'entretien d'un climat relationnel propice au travail : écoute, encouragement, équité de traitement, fédération, rotation des tâches, reconnaissance, partage du succès, motivation, formation,
- la régulation du travail : ajustements de postes, ajustements de postes, gestion des aptitudes techniques individuelles et du relationnel entre individus,
- l'accompagnement des équipes au changement technique.

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C62- Gérer l'activité de production du système de production	Optimisation des achats et des stocks d'approvisionnement Optimisation de la gestion des stocks et de produits finis Optimisation de la combinaison des facteurs de production	Gestion des achats et stocks Combinaison des facteurs de production	Mathématiques Sciences Économiques Sociales et de Gestion Sciences et Techniques Horticoles Technologies de l'Informatique et du multimédia

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant est capable d'optimiser les achats et les stocks d'approvisionnement, de prévoir les équipements, matériels et installations nécessaires aux travaux à réaliser dans le cadre de la diversité des chantiers, à différentes échéances et de prévoir le stockage des produits finis.

Précisions sur les attendus de la formation

L'enseignement vise à outiller la gestion des approvisionnements et de stockage des produits finis. Il s'agit de proposer une ou des méthode(s) de travail permettant de sécuriser les approvisionnements de la production et la préparation de la vente des produits finis.

L'enseignement s'appuie autant que possible sur des exemples concrets et valorise notamment l'expérience professionnelle des apprenants.

L'utilisation d'outils de planification est attendue et utilement mobilisée.

Gestion des approvisionnements de production

Gestion des achats de biens et services d'approvisionnement

L'enseignement vise à l'acquisition de méthodes de travail permettant de sécuriser la disponibilité des approvisionnements de la production, de la planification de leur achat à leur réception.

Sont notamment travaillés et mis en œuvre autant que possible en situation :

- la détermination des besoins d'approvisionnement : qualité et quantité,
- la planification des achats et le suivi du calendrier des achats,
- la passation de commande,
- le suivi de commande,
- la réception et le contrôle de conformité,
- la gestion administrative des documents commerciaux : devis, bon de commande, bon de livraison, bon de réception, facture.
- les outils de planification des achats.

Gestion des stocks d'approvisionnement

Les apprenants sont mis en situation de déterminer intérêts et limites du stockage d'approvisionnement à partir de situations vécues et/ou d'articles de la presse horticole.

Sont abordés, à partir d'exemples concrets :

- les conditions techniques et la réglementation du stockage,

- l'évaluation du coût du stockage : charges fixes, charges variables, déperdition (perte de valeur, altération) ,
- l'incidence du stockage sur la trésorerie,
- le suivi des stocks : les outils de gestion de stocks et la tenue de l'inventaire.
- ...

Gestion des produits finis

Maintien en état du produit fini

L'enseignement vise à présenter les grandes lignes de la réglementation du stockage à partir d'exemples et à outiller l'apprenant à la veille réglementaire en lien avec cet aspect.

Les conditions techniques de stockage sont illustrées à partir d'exemples concrets.

Préparation du produit en vue de la livraison

Etiquetage, triage, calibrage, conditionnement, chargement, livraison.

Préparation administrative du bon de livraison, de la facture, des passeports phytosanitaires européens...

L'utilisation d'outils numériques adaptés est privilégiée.

Raisonnement de la combinaison des facteurs de production

Disponibilité des facteurs de production

On entraîne l'apprenant à déterminer la disponibilité dans le temps et dans l'espace des ressources des matériels, équipements et installations (en propriété, en CUMA, en prestation de service, en prêt...) mobilisables. On montre l'importance d'évaluer les intérêts et limites technico-économiques des différentes formes de mises à disposition des matériels, équipements et installations, en fonction du contexte de travail. On entraîne l'apprenant à prévoir la disponibilité en main d'œuvre à partir d'un besoin en prenant en compte toutes les possibilités offertes par le contexte local (main-d'œuvre familiale, salariés permanents, temporaires, stagiaires, intérimaires, groupe d'employeurs...).

Critères de choix

Il s'agit d'outiller le choix de la combinaison des facteurs de production en fonction de leur disponibilité, du contexte de travail et des objectifs de production à l'aide de critères techniques, environnementaux, réglementaires, économiques et sociaux.

Les apprenants sont mis en situation d'établir des critères de choix pour proposer une ou des combinaisons productives adaptées.

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C63- Mettre en œuvre la démarche qualité, sécurité et environnement de l'entreprise	Mise en œuvre de la démarche QSE Proposition d'évolution de la démarche mise en œuvre	Démarche Qualité Sécurité Environnement	Sciences Économiques Sociales et de Gestion Sciences et Techniques des Équipements Sciences et Techniques Horticoles

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant fait appliquer les principales démarches et procédures en lien avec le management de la qualité tout en les adaptant à une situation professionnelle donnée. On n'attend pas du diplômé de BTSA qu'il soit en responsabilité de la démarche QSE.

Précisions sur les attendus de la formation

Le futur diplômé de BTSA est un acteur qui participe à l'amélioration continue de la qualité. A ce titre, il doit intégrer la dimension QSE dans toutes ses activités. Les items suivants sont vus en qualité d'outils de management QSE. A ce titre, à partir de cas concrets, les enjeux des démarches, méthodes et outils de management de la qualité sont mis en évidence ; ainsi que les implications d'une démarche qualité sur la conduite des processus de production.

Démarches qualité

Le BTSA n'est pas à l'initiative de la mise en place de démarches qualité. Toutefois, par ses choix et ses consignes, il met en œuvre au quotidien la démarche choisie. A ce titre, il doit avoir une vision globale de la démarche.

Enjeux de la qualité

A partir d'exemples concrets, l'enseignement s'attache à faire émerger les enjeux de la mise en œuvre d'une démarche qualité pour une entreprise : enjeux externes (développement de nouveaux marchés, fidélisation des clients, préservation de l'environnement...) et enjeux internes (maintien et développement des compétences, maîtrise des coûts de production, bien-être au travail, organisation du travail...).

Mots-clés : RSE, qualité sanitaire, nutritionnelle, organoleptique, technologique..., démarche volontaire, démarche certifiée

Certification de la qualité

L'enseignant s'attache à illustrer les différents types de démarche de certification de la qualité et d'en montrer les intérêts et limites possibles pour le secteur des productions horticoles.

Mots-clés : cahier des charges, certification de produits, SIQO : labels (IGP, AOP...), certification de conformité, certification sanitaire ; Marque (ex. : Pink Ladies) ; Certification de processus de production (ex. : Plante Bleue...) ; certification entreprise (ISO, HVE...).

Mise en œuvre d'une démarche Qualité Sécurité Environnement

Les démarches qualité sont présentés comme des démarches d'amélioration continue et souvent comme des démarches volontaires permettant de répondre aux exigences réglementaires de la production des produits horticoles et alimentaires et aux enjeux du développement durable. Dans le cadre d'une démarche qualité, il faut souligner l'importance du travail d'équipe et du projet collectif.

Démarche où le système de management doit être envisagé comme un outil permettant de mieux maîtriser les coûts et les pratiques, d'améliorer la qualité des produits, d'améliorer la prévention et la gestion des risques, de mobiliser le personnel autour d'un projet, d'accéder à certains marchés exigeant une certification...

On attend du diplômé du BTSA qu'il ait un positionnement d'acteur de la qualité au sens large.

Santé, sécurité et environnement et qualité

L'enseignement vise à former l'apprenant à la maîtrise de la réglementation professionnelle liée à la conduite des productions horticoles et à l'outiller pour conduire une veille réglementaire en lien avec les activités qu'il est susceptible de coordonner.

Il doit être conscient des enjeux liés à la réglementation et aux risques liés au non-respect de cette réglementation.

A partir d'exemples concrets représentatifs de la diversité du champ des activités horticoles, sont notamment travaillés : la gestion des effluents, le tri des déchets, la conformité des machines, la conformité du local phytosanitaire, les certificats d'obtention végétale, les certificats d'aptitude (CACES, Certiphyto...).

Opérationnalisation d'une démarche qualité : enregistrement et traçabilité

A partir d'un exemple réel de mise en œuvre d'une démarche qualité issu de visites ou de témoignages de professionnels, l'enseignement s'attache à montrer comment se déploie une démarche qualité dans une entreprise.

Si le contexte de l'établissement ne permet pas de s'appuyer sur une entreprise horticole, il est tout à fait possible de prendre appui sur une entreprise d'un autre secteur professionnel pour permettre aux apprenants de se représenter :

- les outils de communication sur la démarche et l'accompagnement des personnels,
- la conception de tableaux d'enregistrement,
- le suivi des enregistrements,
- l'analyse des données enregistrées,
- la mise en œuvre d'ajustements en cours de processus,
- l'organisation des enregistrements en vue d'un audit.