

Document
d'accompagnement
du référentiel
d'activités
du BTSA VO



Réseau des Délégués Régionaux Ingénierie de Formation (DRIF)

Diplôme :
BTSA Viticulture-Oenologie

Champs de compétences
Organisation du travail

Indications de contenus, commentaires,
Recommandations pédagogiques

Situations professionnelles significatives :

- Gestion de la main d'œuvre lors des pics d'activité
- Médiation entre salariés
- Mise en œuvre des démarches Qualité Sécurité Environnement

Finalité :

Rationaliser le travail en maintenant une communication de qualité pour atteindre les objectifs fixés

Responsabilité / autonomie :

Le titulaire de l'emploi s'assure de l'application des réglementations liées à la législation du travail, à la sécurité des personnes et des équipements placés sous sa responsabilité ainsi qu'aux exigences environnementales. Il est responsable de la mise en œuvre de la démarche QSE et en rend compte à son supérieur.

Il est également responsable du mode d'organisation du travail qu'il propose à l'équipe ou aux équipes dont il a la charge, ainsi que du système de management qu'il met en place.

Il est amené à assurer l'encadrement des stagiaires et apprentis en formation dans l'entreprise.

Au-delà de sa responsabilité propre, il est capable d'analyser les problématiques récurrentes ou ponctuelles de l'entreprise afin d'être force de proposition auprès de son supérieur hiérarchique dans le domaine des ressources humaines et de l'organisation du travail.

Environnement de travail :

La gestion du travail recouvre deux dimensions qui sont fortement liées : l'organisation du travail et le management des personnes qui constituent le collectif de travail de l'entreprise.

Selon la taille de l'entreprise viti vinicole, le nombre de salariés permanents et de salariés saisonniers est variable et aux profils hétérogènes

Globalement, les ressources en main d'œuvre peuvent devenir rapidement un facteur limitant et leur gestion constituer un élément déterminant du fonctionnement de l'exploitation.

Face à la pénurie de main d'œuvre qualifiée pour réaliser les travaux spécialisés, les entreprises sont amenées à recruter des personnes de plus en plus éloignées du milieu agricole aux profils hétérogènes, que le titulaire de l'emploi aura à accompagner, former et fidéliser. Cette problématique est très prégnante pour les travaux saisonniers qui nécessitent parfois d'organiser le déplacement, l'hébergement de salariés.

L'entreprise peut faire appel à de la main d'œuvre salariée, à des prestataires de service, à des solutions collectives telles que services de remplacement, groupements d'employeurs, entraide, mise en commun d'ateliers.

L'organisation du travail exige des réajustements permanents en fonction des conditions climatiques ou de contraintes internes (maladies, absences) et externes (événements, réunions, imprévus clients/fournisseurs/prestataires).

Indicateurs de réussite :

- Adéquation ressource en travail / besoin dans les chantiers
- Réalisation des tâches/prévisions
- Temps consacré à l'accueil et la formation des nouveaux arrivants
- Taux de renouvellement de la main d'œuvre saisonnière
- Réalisation des opérations liées aux travailleurs et matériels régies par les mesures réglementaires
- Qualité et complétude des enregistrements (interventions, des flux de matière ...)

Savoir-faire de base

- Evaluer les besoins en main d'œuvre (quantitatifs et qualitatifs) et les ressources disponibles
- Mobiliser les dispositifs et les organisations collectives de travail pour répondre au besoin de main d'œuvre
- Formaliser une commande dans une situation de sous-traitance d'activités
- Mettre en place ou adapter l'organisation du travail
- Planifier les activités et les travaux en fonction de l'organisation de l'entreprise et des acteurs extérieurs concernés : client, fournisseur, prestataire, groupement, CUMA...
- Gérer simultanément plusieurs chantiers
- Organiser l'accueil d'un salarié
- Conduire une médiation,
- Coordonner les chantiers : préparation, mise en œuvre, suivi
- Transmettre des consignes, vérifier leur application
- Intéresser le collectif de travail aux activités
- Mettre en œuvre les démarches Qualité Sécurité Environnement :
 - Identifier, évaluer les risques
 - Prendre les mesures de prévention liées aux risques
 - S'assurer de la conformité des pratiques
- Organiser des réunions de travail : présenter des objectifs et des résultats
- Réguler la communication au sein du collectif de travail
- Identifier les difficultés (adéquation besoin/ressource disponible, problème relationnel, ...)
- Enregistrer les informations relatives aux activités (interventions, temps de travail ...)

•

Savoirs (de référence cités par les professionnels)

- Les différentes formes juridiques et fiscales d'organisation individuelle et collective du travail
- Législation du travail : code du travail, conventions collectives relatives au secteur, contrats de travail,
- Eléments d'organisation du travail
- Gestion et management des ressources humaines
- Animation d'un collectif de travail, gestion des conflits
- Dispositifs de formation professionnelle continue
- Réglementations générales sur la sécurité des biens et des personnes, la santé et l'hygiène au travail,
- Réglementations concernant le matériel végétal et les alcools
- Normes ISO sur le management de la qualité et environnemental (9001 et 14001)
- Principes généraux de la prévention des risques professionnels

Savoir-faire consolidé par l'expérience

- Etablir un cahier des charges pour une prestation
- Elaborer une fiche de poste
- Accompagner le développement des compétences et des emplois dans l'entreprise
- Contribuer à l'élaboration d'un plan de formation
- Analyser des informations de différents niveaux de complexité et proposer des solutions
- S'adapter face une situation de travail dégradée

Comportements professionnels

- Etre à l'écoute
- Faire preuve d'empathie
- Faire preuve de réactivité
- Être méthodique, rigoureux et réactif