

Compte rendu de réunion _ Rénovation BTS MCO (Management Commercial Opérationnel)

Ressources liminaires :

Lien diaporama : <https://view.genial.ly/5c1e97b20eeafa309dbdba89/bts-mco>

Lien viaéduc : <https://www.viaeduc.fr/group/19742>

Installer google analytics :

<https://analytics.google.com/analytics/web/provision/?authuser=0#/provision>

Livre disponible au CDI E. CASTOR : réussir sa stratégie cross et omni-canal (R. VANHEEMS)

Période MUC : du BTS MUC au BTS MCO

A partir de la rentrée 2019, le BTS MUC (Management des unités commerciales) évolue et portera la dénomination de BTS MCO (Management Commercial Opérationnel). En conséquent, le référentiel évolue, les épreuves sont modifiées de facto.

Le présent compte rendu s'appuie sur le référentiel disponible dans l'arrêté du 15 Octobre 2018 ainsi que des informations proposées durant le PNF, Plan National de Formation, à Clichy en date du 5 février 2019, réunion pilotée par Madame Myriam BENAC, Inspectrice générale du groupe économie gestion, et animée par Thierry LEFEUVRE, IA-IPR économie gestion.

1. Période MUC (Historique)

Création en 2000, la première promotion a démarré en 2004.

Modification des épreuves professionnelles en 2012-2013 notamment sur l'ACRC (le mini cas disparaît) qui devient une épreuve évaluée en CCF (présentation d'activités professionnelles)

Dernière session en 2020, faisant place au BTS MCO.

Bilan quantitatif du BTS MUC :

- 15 sessions,
- 320 000 inscrits
- 215 000 diplômés
- Taux moyen de réussite : 67 %

Bilan qualitatif (réussites et difficultés) :

Les réussites	Les limites expliquant la rénovation du BTS MUC
Positionnement clair du diplôme Employabilité, poursuite d'étude facilitée Liberté pédagogique	Faible niveau d'autonomie laissée aux étudiants en stage Variété limitée des terrains de stage Entrée forte par les savoirs plutôt que par les compétences

Mesures correctives proposées dans le BTS MCO.

2. Présentation des concepts clés du BTS MCO

Contexte de la rénovation :

Métiers du commerce devraient bénéficier de perspectives favorables (durée d'ouverture des UC plus importante, commerce de proximité en essor,...).

a) Quelques mutations à prendre en compte

- la digitalisation des UC (phygital) : passer du web to store (via tablettes, smartphones,...) au web in store (avec tablettes, clienteling,...) + réduire les ruptures produits
- dans un contexte omnicanal entraînant une montée en compétence du vendeur qui doit proposer des solutions et insister sur le capital client
- développement du commerce en ligne et du commerce de proximité ce qui explique la présence dans le référentiel du BTS MCO du module entrepreneurial
- Multiplication des formats, des concepts impliquant une veille permanente

b) Un référentiel répondant aux attentes de la profession

=> **Management** : dans un environnement où l'on observe moins de niveaux hiérarchiques, le manager doit davantage être « à côté des ses vendeurs ». L'intelligence collective et le management collaboratif deviennent des concepts clés,

=> **Commercial** : le personnel de contact est une valeur forte. Le vendeur représente une Valeur ajoutée à prendre en compte tant dans la stratégie omnicanale que dans la maximisation de l'expérience client

=> **Opérationnel** : recentrage sur la partie opérationnelle, notamment en gestion opérationnelle (BLOC 4).

c) Une écriture du BTS MCO de facto en blocs de compétences

Le référentiel du BTS MCO est ainsi rédigé :

- Par bloc de compétences pour éviter les sorties sans qualification et permet davantage la possibilité de VAE (intégration de la formation continue par cette logique)
- Une grille horaire repensée : 15 heures classe entière / 13 heures dédoublées

Table ronde sur l'évolution des métiers du commerce et les solutions apportées par le BTS MCO

Les 4 professionnels interrogés :

- Vincent DUSARD, directeur Alinéa Saint Maximin
- Christelle SPARTZ, responsable de secteur Leroy Merlin
- Alban BAUDRY, coordonnateur national
- Sébastien COGEZ

Thèmes abordés :

- Thème 1 : la digitalisation :

« Quels impacts sur votre commerce ? Quel impact en termes de compétences nécessaires de recrutement ? »

Auchan : Réponse à un maximum de services. Pour le client tout doit aller plus vite (moyens de paiement, services,...). Recherche de compétences transverses notamment en informatique => futur manager doit aider ses salariés, les accompagner dans cette partie informatique

Leroy Merlin : digitalisation et virage important depuis 1 an. Changement de métier notamment des hôtesse de caisse. Etre capable d'innover (effet de levier).

Carrefour : C'est le client qui amène la digitalisation dans le PDV. Il faut donc en tenir compte. Secteur qui dans 5 ans va changer considérablement dans ces métiers, ces approches. Certains salariés ont un besoin d'aide dans l'application du numérique => *reverse mentoring* (Le reverse mentoring est un dispositif plus ou moins organisé par lequel les cadres ou membres le plus jeunes d'une entreprise vont initier leur N+1 / N+2 ou même parfois des hauts dirigeants éloignés de leur niveau hiérarchique à l'usage des nouvelles technologies digitales.)

Attente des maîtrises techniques. La digitalisation implique une redistribution des priorités => arbitrer sur plusieurs dimensions : je m'occupe d'abord du client en magasin, ou du client ayant commandé sur Internet,... Problématique à prendre en compte par le manager. Arbitrer et prendre des décisions sont des qualités primordiales.

Tenir compte des Rsn dans les critères économiques (taux de rotation des stocks, taux de démarque oui mais aussi appréciations et notes sur Rsn à prendre en considération).

Community manager recherché !

➤ Thème 2 : l'aspect opérationnel

« Vous demandez un personnel opérationnel. Quelles sont vos attentes en termes d'opérationnalité pour un titulaire du BTS MCO ? Que mettre derrière la notion d'opérationnel ? »

Leroy Merlin : le Pré-requis essentiel est de préparer l'étudiant à son entretien (culture de l'entreprise aussi).

Concernant le recrutement, la légitimité est immédiate pour un Bac +2 : Conseiller de vente évolutif => 6 mois avis favorable pour évolution / Adaptation importante. Agilité et ouverture d'esprit sont très importantes à développer.

Management participatif et collaboratif par la suite. Dimension opérationnelle dans l'écriture du BTS MCO est très favorable afin de préparer les étudiants à la réalité de l'entreprise.

Opérationnel => capacité à prendre en charge des cas réels avec essai-erreurs aussi

Auchan : avant d'être manager il faut être *coordinateur* (bac +2) => aspect opérationnel avant d'être manager.

Manager : être bienveillant mais en imposant son niveau d'exigence. Un BTS MCO est un manager en devenir

Carrefour : Insiste sur les compétences orales (animer un briefing de 5 mns devant 15 personnes : synthétiser et avoir une bonne posture afin d'être clair et motivant). Bonne pratique de cet exercice est très importante. C'est une réelle valeur ajoutée.

Pratique de la communication d'équipe (clé d'entrée) va aussi permettre la prise de position dans l'équipe.

➤ Thème 3 : les métiers en voie de disparition et en voie d'apparition

« A l'horizon 2030, la grande majorité des métiers auront changé. Est-ce vraiment la réalité dans vos enseignes ? Quels métiers vont subsister d'après vous ? »

Carrefour : L'opérationnel va subsister => Points de contact physiques vont rester (magasins éphémères, rachat de chaîne physique par les grands groupes présents sur Internet par exemple...). Par contre ce qui va se passer à l'intérieur du PDV il y a de grandes interrogations => Face à ces changements, il faut une réelle adaptation des étudiants (obsolescence rapide des outils numériques) + une curiosité (veille informationnelle) + agilité (créativité, rapidité,...) + prise de hauteur => *revue de presse* +++ car un travail réalisé par manager de Carrefour.

Les compétences qui vont rester : le management, la gestion mais l'environnement changeant va leur demander d'être créatif dans un objectif de trouver de nouveaux business modèles, de nouveaux concepts dans le domaine commercial.

Socle de culture à développer afin de donner des idées d'évolution à nos étudiants. Pour exemple 20 % des collaborateurs de Carrefour n'ont pas le niveau 3^{ème} (sur un total de 110 000 collaborateurs) qu'il faut accompagner dans ce changement.

Auchan : on ne connaît pas les nouveaux métiers mais les nouveaux comportements de management (coach, management non hiérarchique). Demain, il existera moins de strates et le management non hiérarchique est le management en devenir.

Alinéa : Evolution par une hiérarchisation qui va disparaître. On a besoin de personnes capables de s'adapter, prendre du recul.

Leroy merlin : les collaborateurs doivent inventer le Leroy Merlin de demain. Processus Vision (chaque collaborateur est sollicité pour imaginer les métiers de demain dans la distribution ; le manager va alors accompagner les collaborateurs). Les métiers changent et on ne les connaît pas.

➤ Thème 4 : la génération Z – digital natives

« Comportement différent des générations précédentes qui arrivent dans vos enseignes. Dans le BTS MCO on insiste sur le niveau d'autonomie et de responsabilité. Qu'est-ce que vous attendez en termes d'autonomie et responsabilité dans le travail ? »

Alinéa : prise de parole, échange, participation, retour d'informations. On attend surtout un positionnement collaboratif auprès des collaborateurs présents dans l'entreprise. Il leur faut aussi cette prise de recul.

Leroy Merlin : leur parcours est très peu linéaire, ils sont très sur le « coup de cœur », ils n'aiment pas être propriétaire (nomades). Esprit de liberté ils communiquent énormément par mail => recentrer sur la communication verbale / non verbale. Génération pleine d'imprévus. Il faut canaliser ces jeunes. Profil riche, agile apprécié.

Auchan : ils attendent une réponse rapide même le soir très tard. Il faut cependant respecter certaines règles de base. Le titulaire d'un BTS doit comprendre ce qu'est l'autonomie et la responsabilité. Il faut donc savoir se remettre en cause => savoir dire j'ai fait une erreur, remise en question difficile pour la génération Z. Il faut donc travailler sur cette prise de conscience. => *Ecouter, comprendre, assumer, réagir !*

Carrefour : génération attachante (énergie qui les pousse à agir) mais peu factuelle. L'importance pour eux est l'action, cette difficulté avec le rapport au temps => ils veulent être directeur au bout de 3 ans ! Il y a donc des étapes à respecter et arrêter de courir. Il y a donc un travail collectif à faire. Ils ont aussi besoin d'un feed-back et l'accepte si le retour est juste. Il faut donc trouver le bon vecteur de communication. Il est important que toutes les générations puissent travailler ensemble (reverse mentoring). Il ne faut pas qu'ils soient uniquement dans l'action mais aussi développer l'analyse, la réflexion.

Conclusion (Isabelle COLOMBARI, IA-IPR économie-gestion) :

Lien avec le référentiel par rapport aux 4 thèmes développés autour de la table ronde :

- Thématique de la digitalisation : double approche accompagner les collaborateurs et former les plus anciens => cette idée est reprise dans le référentiel notamment en management (terme « Accompagner »)
- Concernant le digital au service du client, le service est fondamental => BC 1 (relation client/relation service)
- Laisser la place à l'outil numérique => pour répondre à cette demande, les heures de cours de TD ont été augmentées afin de permettre une mise en pratique plus conséquente.
- Les digital natives : article dans le monde en date du 3 février (livre millénium X,Y,Z de Jean-Michel Lafarc) => les jeunes pensent savoir utiliser l'outil numérique alors qu'ils ne l'utilisent pas de manière rationnelle et il faut leur apprendre
- Notion de management : animateurs d'équipe et coordonateur demandés durant cette table ronde => BC 1 et BC 2 intègrent cette dimension.
- Situation de cas sollicitée et intégrée dans les pratiques pédagogiques avec développement de la communication orale (cf BC 4)

Présentation des contenus du référentiel MCO

BLOCS 1 à 4 : Proposition de scénario pédagogique pour les 4 blocs du référentiel :

BLOC (BC)	Scénario pédagogique	Conseils
<p>BLOC 1 : Développement de la relation client et vente conseil</p> <p>⇒ « Comment mettre au service du client les outils digitaux ? »</p>	Cas ALINEA	<p>-Cas à réaliser en 2^{ème} année en TD, puis application sur le terrain (stage)</p> <p>-Environ 30 h de travail</p> <p>-Les étudiants travaillent en groupe</p> <p>-Aborde les notions des blocs 1 et 2, organiser un travail d'équipe si 2 enseignants sur chaque bloc</p>
<p>BLOC 2 : Animation et dynamisation de l'offre commerciale</p> <p>⇒ Réalité augmentée en magasin et réseaux sociaux</p>	Missions	<p>-Mission 1 : découverte des potentialités des réseaux sociaux,</p> <p>-Mission 2 : Analyse de la présence de l'UC sur les réseaux sociaux</p> <p>-Mission 3 : Interrogation des personnels de l'UC sur les Rsn</p> <p>- Mission 4 : Mise en œuvre d'actions de communication (modèle POEM)</p> <p>-Mission 5 : évaluation des actions de communication</p> <p>Travail par la suite à réaliser sur le terrain de stage</p> <p>Pour la mission 1, proposer un travail par groupe sur un réseau social donné puis effectuer une mutualisation (padlet)</p>
<p>BLOC 3 : Gestion opérationnelle</p> <p>⇒ Pédagogie par les cas</p>	Cas « Le 105 »	<p>-Compétence visée : « Gérer les opérations courantes »</p> <p>-Bâtir un livret de compétences</p> <p>-Cibler 1 à 2 compétence(s) dans le cas</p> <p>-Privilégier un contexte local</p> <p>[différence : étude de cas / mise en situation => Mise en situation = petites questions pour comprendre dans le détail]</p>
<p>BLOC 4 : Management de l'équipe commerciale</p>	Cas King Jouet	<p>-Mise en situation (vidéo)</p> <p>-Documents ressources (étudiants)</p> <p>-Ressources didactiques (étudiants)</p> <p>-Grille d'évaluation</p>

CEJM et CEJM appliquée_ CEJM : 4 heures

CEJM appliquée : intégration des contenus dans les BC

CEJM appliquée n'est pas séparée de l'enseignement professionnel. Travail préparatoire en ligne sur le Genially mettant en valeur les éléments liés à l'économie (bleu), le juridique (violet) et managérial (vert).

L'ensemble du BLOC 4 est concerné par management (CEJM) même si on trouve aussi des éléments juridiques en lien avec la CEJM.

Travail disponible sur le Genially

➤ Focus sur le thème du RGPD ([Diaporama sur le RGPD](#))

⇒ Cet élément juridique va impacter plusieurs savoirs :

BC1 : information commerciale, le SIC et mkg après-vente

BC 2 : e-commerce et communication

BC4 : le recrutement (registre unique du personnel)

Les stages en entreprise

<p>Le rôle des périodes de stage</p>	<p>Le stage en milieu professionnel a pour objectif de permettre à l'étudiant d'acquérir et/ou d'approfondir des compétences professionnelles en situation réelle de travail et d'améliorer sa connaissance du milieu professionnel et de l'emploi.</p> <p>Le stage en milieu professionnel sert de support à deux des épreuves professionnelles : <i>E41 Développement de la relation client et vente conseil</i> et <i>E42 Animation et dynamisation de l'offre commerciale</i>.</p>
<p>Les terrains de stage plus variés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • des entreprises de distribution des secteurs alimentaires ou spécialisés, • des unités commerciales d'entreprises de production, • des entreprises de commerce électronique, • des entreprises de prestation de services. • des associations à but lucratif dont l'objet repose sur la distribution de produits et/ou de services.
<p>La durée de stages allongée (2 semaines en plus)</p>	<p>La durée totale sur l'ensemble de la période de formation est de 14 à 16 semaines, une période d'une durée minimale de 4 semaines consécutives en première année.</p>
<p>Les missions durant le stage</p>	<p>Les missions professionnelles de préparation et de suivi</p> <p>Elles sont organisées sur le mode des « travaux dirigés externalisés ». Elles nécessitent des ordres de mission spécifiques accompagnés d'annexes pédagogiques qui en précisent les objectifs et contenus.</p> <p>10 demi-journées au maximum par année scolaire.</p> <p>Ces demi-journées sont réparties dans l'année mais peuvent être regroupées, en fonction des contraintes liées à l'activité de l'unité commerciale.</p>
<p>Les stages à l'étranger</p>	<p>Le stage en milieu professionnel peut se dérouler partiellement ou totalement à l'étranger.</p> <p>Il est alors, en complément des sous-épreuves <i>E41- Développement de la relation client et vente conseil</i> et <i>E42- Animation et dynamisation de l'offre commerciale</i>, le support de l'épreuve facultative UF2- Parcours de professionnalisation à l'étranger.</p>

Répartition des services

Les scénarios de répartition

5 grands principes :

- ⇒ Suivi des étudiants de 1^{ère} en 2^{ème} année
- ⇒ Avoir 2 enseignants pour BC1, BC2 et BC4 (2 enseignants pour préparer aux CCF => répartition de la charge de travail) en section entière
- ⇒ Non scission des TD de gestion BLOC 3 (cours +TD gestion)_ Gestion évaluée sous la forme d'étude de cas
- ⇒ Tableau pour répartition (hypothèse avec présence de certifiés et d'agrégés)
- ⇒ A ajouter CEJM et enseignements facultatifs (pour compléter les services)

Compétences transversales

Diaporama par Miriam BENAC, Inspectrice générale du groupe économie gestion

Attente des professionnels : former au savoir-être avant tout

Journées nationales du management par Hervé Morange => conférences sur le Crcom

Il reste complexe de faire une prospective sur la nature même des emplois mais au moins la moitié transformés par le numérique.

3 types de compétences distinguées par Hervé Morange :

- Des compétences expertes dans les nouvelles technologies
- Des compétences techniques
- *Compétences dites transversales* qui vont fortement augmenter (on parle de soft skills ou compétences du 21^{ème} siècle) : ces compétences transversales sont de plusieurs ordres telles que des compétences numériques, cognitives, sociales et situationnelles. Ces compétences sont nécessaires quels que soient le niveau, l'âge, mais surtout pour les personnels intermédiaires.

De nombreuses études ont démontré l'importance de ces compétences transversales. Il faut faire évoluer nos pratiques pédagogiques afin de développer les compétences transversales de nos étudiants.

Pour les professionnels les mots clés évoqués pour parler de compétences transversales sont les suivants : Adaptabilité, autonomie, esprit critique, littératie, numératie, curiosité, compétence digitale, collaboration, prise de recul,...

Objectifs des professeurs : comment construire ces compétences transversales en plus des compétences professionnelles => Dans ma séquence comment développer certaines compétences transversales ?

Le développement des compétences se travaille également en amont, en bac pro et en STMG. Attention aux certifications complémentaires, Voltaire par exemple. En effet, si on y recourt, cela veut dire à l'Education Nationale qu'on n'est pas capable de faire de nous mêmes.

Accompagnement en termes de digitalisation (innovations numériques)

Diaporama par L. GILI et E. BALLESTER

Basé sur le principe de la liberté pédagogique. L'objectif est donc de proposer un dispositif ouvert et dynamique. Il existe un enjeu, une convergence de développer les outils numériques.

Dispositif proposé se base sur 2 axes :

- Produire un dispositif de veille évolutif sur le site CrCm- tl
- Mutualiser les ressources, mode opératoire, évolution des pratiques (groupe BTS MCO sur Viaeduc)

Les coûts des applicatifs, l'accessibilité (installation, paramétrage, débit), et des applicatifs professionnels à proposer sont des contraintes prises en compte dans les solutions proposées par la suite => 3 solutions :

1) Solution d'un éditeur = Educintel

Solution clé en main

Abonnement / accès aux applications métier (regroupement d'applications open source sur une plate forme) :

- Gestion de projet
- Boutique : Presta shop
- Tchat
- SAV
- PGI : Odoo
- Marketing : Mootic

Coût : 840 €

2) Application sur mesure par l'équipe du Certa : e-comBox

Doit être disponible à la rentrée 2019. Pack téléchargeable, prêt à être téléchargé. Solution prête à l'emploi avec diverses applications (voir ci-après).

Le pack peut être récupéré sur le Certa et installé sur un réseau d'établissement :

- Prestashop
- Wordpress
- Mootic
- Suite Crm,...

Travail en réseau possible après installation sur le réseau de l'établissement.

Mise à disposition gratuitement.

Ce package existe déjà avec la PGIBox

3) Travail de veille complémentaire

Via les 2 liens :

http://disciplines.ac-montpellier.fr/economie-gestion/sites/economie-gestion/files/x_fichiers/tableau_veille_num_mco_05-02-19_eblg.pdf (1ère version) et

http://disciplines.ac-montpellier.fr/economie-gestion/sites/economie-gestion/files/x_fichiers/tableau_veille_num_mco_05-02-19_eblg.pdf (version suivante)

Tableau de synthèse (disponible aussi sur Viaéduc).

La dernière page du tableau permet de voir les applicatifs et transversalités possibles entre les blocs.

Les modalités de la certification

CCF E41 et E42 reprennent la démarche de l'ACRC = les compétences se construisent au fil de l'eau (peu à peu).

Le stage est le support des épreuves E41 et E42.

➤ E41 : Développement de la relation client et vente conseil (vidéo 16)

Situations professionnelles vécues ou situations observées (pas de hiérarchie entre les deux).

Réalisation durant les périodes de stage. Situation vécues/observé éligibles

Les étudiants réalisent des comptes rendus évalués par les enseignants = dossier numérique (dématérialisé) à restituer (NOUVEAUTE).

Evaluation possible avec la participation des tuteurs de stage.

Les fiches reprennent les items proposés en ACRC + Ajouter des compétences transversales (réflexion personnelle)

On oublie 1 compétence/ 1 fiche / 1 activité (c'est une dérive).

Les fiches sont remises en forme dans le compte rendu en intégrant une analyse réflexive (c'est-à-dire que l'étudiant doit conclure sur ce qu'il a appris, où j'en suis, quelle compétence développée) ; il s'agit de l'explicitation des compétences.

Evaluation peut être tripartite : Professeur, tuteur et étudiant pourraient valider les compétences atteintes => Idée à garder dans le livret du stagiaire

Oral final ? L'équipe décide. => Attention ! Aucune obligation, oral de fin symbolique et n'est pas une formule certificative (Oral final ne détermine pas la note, c'est la commission qui statue en fonction du dossier donné => les compétences sont elles in fine acquises).

Une commission finale se réunit pour évaluer les dossiers.

En épreuve Ponctuelle :

Dossier numérique

10' : le candidat présente le dossier sans interruption

20' : entretien

➤ **E42 : Animation, dynamisation de l'offre commerciale**

Forme de validation identique à l'E41
Pas forcément BLOC 1 année 1 et BLOC 2 année 2

➤ **E5 : gestion opérationnelle (3h coeff 3)**

Etude de cas avec contexte commercial (idem MGUC)
Nouveauté : QCM possible

Evalue les 3 grandes compétences :
- Gérer les opérations courantes
- Prévoir et budgétiser l'activité
- Analyser les performances
Selon les critères du référentiel

QCM => servir à élargir les compétences. Choix d'une ou plusieurs réponses. 3 questions.

Grille d'évaluation des compétences (par niveau de compétences).

Les exemples seront disponibles en novembre 2019.

➤ **E6 : Management de l'équipe commerciale (vidéo 18)**

CCF sur la 2^{ème} année de formation (à partir de janvier)
2 CCF : 1 cas en janvier et 1 cas en Avril
Préparation : 1h à 2h en loge
Oral : 10/15 mns puis 10/15 mns d'entretien

Qui : l'enseignant en charge du management de l'équipe commerciale
Cas idéal : deux situations d'évaluation / évaluation par sondage (quelques compétences évaluées par situation)
Les enseignants en déterminent la forme.

Il y aura un cas national de référence qui se décline ainsi :

Cas :
- Présentation de l'entreprise
- Liste d'annexes

Cas proposé à partir de novembre, au moment de la diffusion de la circulaire, l'étudiant s'approprie le cas.

L'équipe pédagogique prépare le scénario pour l'oral. Les cas ciblent un domaine d'activité et les compétences et gestes de métiers associés. Dans les cas plusieurs solutions possibles, il faut le justifier => **Cas d'exemple à distribuer**

Epreuve ponctuelle :

Epreuve écrite de 2h30.
Le candidat reçoit la situation d'entreprise en novembre (au moment de la sortie de la circulaire) et en prend connaissance.

Le jour de l'épreuve, quelques annexes sont données à l'étudiant.

Q : combien de scénarios ? un par étudiant ? un pour tous les étudiants ?

R : Les étudiants peuvent être interrogés sur le même scénario. => Importance d'avoir 2 enseignants sur ce Bloc afin de préparer les cas.

Réflexion à mener ; tout est possible.

Q : A partir du cas King jouet, faut-il apprendre à mes équipes comment construire des cas ? Quel pilotage ?

R : Si on donne d'un côté de l'autonomie, il faut de l'autre cadrer par une démarche de qualité.

Il faut d'abord passer par une phase de formation (PAF) car nouvel outil afin d'apprendre aux enseignants le moyen de construire les cas (choisir les bons verbes). A la fin, il faudra une harmonisation. => A l'aide du cas proposé, il va falloir anticiper et préparer des cas.

Epreuves facultatives :

3 épreuves facultatives ; **l'étudiant peut en choisir 2 sur 3**. 3^{ème} épreuve : LV2

EF2 : Parcours de professionnalisation à l'étranger

Repérer les bonnes pratiques à l'étranger par comparaison avec les pratiques nationales afin de savoir ce qui pourrait être développé en France => Epreuve très exigeante.

L'idée de cette épreuve est de donner un bénéfice pour l'obtention du diplôme. Les points au dessus de 10 permettront de créer un effet de levier sur l'obtention du diplôme

L'étudiant doit passer au moins 2 mois à l'étranger. => Éligibilité aux bourses Erasmus + (Faire une demande DDFPT dépôt dossier octobre, éligibilité l'année suivante)

Dans la grille horaire, 2 heures sont prévues. Or, il faut être pragmatique, **ne pas ouvrir l'enseignement pour 2 ou 3 étudiants**. => **Réflexion avec le chef d'établissement (Gain pour l'image du lycée)**.

Erasmus + = les pays de l'Europe

Mais, les stages sont possibles dans tous les pays ; dans ce cas, ce sont des bourses régionales.

Les 8 semaines font partie des 16 semaines de stage.

A partir de 2020, la 1^{ère} année est consacrée à la mise en place dans les établissements des stages à l'étranger.

EF3 : Entrepreneuriat

Souhait d'aider les étudiants dans la création d'entreprise. Le référentiel n'est pas suffisant pour créer un business plan.

Les étudiants vont réfléchir sur un business model et créer un business plan avec l'aide des enseignants (1 à 2 enseignants sur cette option) et ce, sur les 2 ans.

Même logique que l'épreuve EF2 (points supérieurs à 10 comptabilisés).

Faire 1 option sur les 2 au départ.

Si un candidat libre se présente et qu'aucun établissement n'a l'option, demander un professeur à une académie voisine.

Conclusion :

Guides de formation par bloc disponibles sur CrCm-tl et scénarios pédagogiques
Cas de gestion 0 sur CrCm-tl en novembre 2019
e-com box disponible en septembre 2019 (Certa)

Mise à jour depuis le 7/02/2019

⇒ Articles du CREG sur la digitalisation des métiers commerciaux :

<https://www.viaeduc.fr/publication/249790/19742>

⇒ Evaluation des compétences à l'aide de SACoche (outil proposé dans le groupe MCO Viaeduc) :

<https://sacoche.sesamath.net/>

information : Pour Sacoche il faut demander à votre proviseur de faire la demande et ensuite qu'il vous donne les codes d'accès. Personnellement dans mon lycée , je suis la seule à l'utiliser donc je suis l'administrateur. L'administrateur peut vous désigner comme coordonnateur et ainsi vous pouvez créer/ modifier/ charger un référentiel.