

# Compte-rendu du Séminaire sur la mise en oeuvre du BTS Technico-commercial

- le 14 mars 2012 à Paris -

## Programme :

- 9 heures : accueil
- 9 h 30 : présentation de la journée par Pierre VINARD, IGEN Economie et gestion
- 10 heures : résultats de l'enquête sur les sections de BTS technico-commercial et les résultats aux examens par Dominique CATOIR, IA-IPR d'économie et gestion
- 11 heures : l'évaluation du projet dans le cadre du CCF  
Animation par Pascal BERNE et Sandrine TAGLIONI, professeurs en BTS technico-commercial
- 14 heures : l'évolution des spécialités en BTS TC, animation par Cédric LARTIGUE et Catherine RACLOT, professeurs en BTS technico-commercial.
- 15 heures : échanges avec la salle
- 15 h 30 : pause
- 15 h 45 : présentation des évolutions du site bts-tc.org et du site du CRM par Cédric LARTIGUE et Sandrine Taglioni.

## I. Les points essentiels abordés en introduction par P. VINARD (IGEN)

### 1. Les conséquences de la loi Cherpion sur la rémunération des stages

La loi n'a pas été pensée spécialement pour la préparation d'un BTS.

La rémunération des stagiaires est toutefois légitime ; elle va dans le sens d'une professionnalisation des étudiants à travers les stages, mais induit une obligation de résultats pour le stagiaire (implication, présence, savoir être...).

La rémunération, d'un niveau modeste, constitue une indemnité et n'entraîne pas de charges sociales

Il faut cependant réussir à convaincre les entreprises, qui préfèrent indemniser le stagiaire à leur gré en fin de stage, en fonction de l'investissement réel.

Il est possible d'adapter les moments de stage pour ne pas entrer dans le champ d'application de la loi, en proposant un maximum de 8 semaines en 1ère année (et donc 6 semaines en 2<sup>ème</sup> année).

Les journées préparatoires feraient néanmoins dépasser ce seuil, mais elles peuvent faire l'objet d'une convention spécifique indépendante de la convention de stage (comme étant un temps de formation).

### 2. Les modifications au niveau du référentiel des activités professionnelles

- La réaffirmation de l'importance du **commerce interentreprises** dans les débouchés des étudiants.
- La place de la **normalisation** comme enjeu commercial majeur.

### 3. Les modifications du référentiel de certification (au nombre de 3)

#### 3.1 Des précisions concernant l'épreuve de langue vivante.

Le protocole mis en place depuis quelques années est désormais « officialisé ».

#### 3.2 Le passage de l'évaluation de la compétence « découvrir le projet du client » de la situation 1 à la situation 2 de l'épreuve E4.

(il s'agit ici d'une simple rectification dans le texte, cette modification ayant déjà été prise en compte dans les grilles d'évaluation de l'épreuve E4 (de Communication-négociation).

#### 3.3 L'introduction du CCF dans l'épreuve E6 (application pour la session 2013)

##### Les motivations de l'introduction du CCF en projet :

- Répondre à la difficulté d'évaluation du projet dans sa dimension technique en ponctuel : pour évaluer un projet bien ancré dans la spécialité, les formateurs de la spécialité s'avèrent être les meilleurs évaluateurs.
- Adapter l'évaluation au rythme de déroulement du projet.
- Intégrer les différents acteurs (enseignants et tuteurs).

##### Le dispositif du CCF en E6 :

- **Une seule situation d'évaluation, comme en ponctuel, mais qui peut être effectuée en plusieurs temps.**

Il est notamment possible de profiter d'une visite de stage en 2<sup>ème</sup> année pour prendre un temps d'évaluation du projet (du moins d'une étape du projet), ce qui facilite la participation du tuteur.
- **Une liberté de choix de la date (en respectant le principe « quand l'étudiant est prêt »).**

Chaque lycée peut donc programmer ses moments d'évaluation au fur et à mesure des 2 années de formation, pour adapter l'évaluation au rythme de déroulement du projet.
- **Une durée totale d'évaluation qui ne peut dépasser 50 minutes.**

Comme les évaluateurs connaissent le projet, l'épreuve peut durer moins de 50 mn (il n'y a en effet plus besoin d'un temps d'appropriation du projet).
- **La grille d'évaluation reste inchangée (les critères d'évaluation sont définis par le référentiel). En revanche les pratiques pédagogiques peuvent évoluer...**

Le passage de l'épreuve E6 en CCF ne modifie pas les compétences évaluées mais rend inutile un certain formalisme lié au passage à l'examen ponctuel (par exemple le diaporama).

Une souplesse dans la forme d'évaluation permet de s'adapter aux différentes situations rencontrées, sans aller toutefois jusqu'à une évaluation sous la forme d'un portfolio.

Le projet doit être considéré comme un outil de formation et la note valide un parcours de formation et des compétences mobilisées tout au long de son déroulement.

L'entraînement systématique à la soutenance du projet, qui consistait à répliquer la présentation du projet, n'a plus lieu d'être dans le cadre d'une préparation de l'épreuve E6 en CCF.
- En cas de non-disponibilité du tuteur lors de l'épreuve, on peut associer un autre professionnel, même si ce n'est pas l'état d'esprit du CCF.

## II. Un état des lieux sur le projet et l'évaluation du projet en CCF

### 1. Un bilan sur les entreprises et les projets (à la suite d'une enquête menée)

Typologie des entreprises :

- Des distributeurs indépendants, nationaux ou internationaux
- Des fabricants produits spécialisés
- Des fabricantes et/ou distributeurs de services (PME ou TPE)

Les attentes des entreprises :

- *Une technicité très attendue*
- Savoir-être des étudiants (rigueur, ponctualité, comportement professionnel ...)
- Autonomie et implication des étudiants.
- Aptitude à appréhender et gérer des missions de niveau bac + 2.
- Un suivi régulier de l'équipe enseignante.

Quelques exemples de projets :

Développement des ventes, gestion du portefeuille client

- Valorisation /lancement nouvelle gamme de produits
- Réactivation de clients « inactifs »
- Développement territorial de la zone de chalandise
- Développement de marchés dits « de niche »
- Promotion d'un produit

Les difficultés formulées :

Lieux de stage / projets : tuteur souvent absent, peu disponible, pas de projet immédiat.

Le profil de certains étudiants : autonomie très relative, manque de rigueur, maturité et laxisme dans la recherche de stage et de projet de la part de certains étudiants ; problème de savoir-être de certains dont l'image paraît difficile à « revaloriser » auprès de partenaires.

Difficultés liées à la nature même des projets : difficultés à toujours proposer des stages dans la spécialité de la section (dans ce cas, il convient de faire valider une évolution de la spécialité et du référentiel lié).

### 2. Les idées à retenir

En amont du projet :

Conseils et mise en place d'entretiens de recrutement en début d'année avec des chefs d'entreprises locales ou des partenaires professionnels.

Sur le suivi des étudiants en stage :

- Visite dès la première période de stage (plus d'emprise) : clarification de la démarche et de la nature du projet, mise en place de la relation et des moyens de suivi.
- Les tuteurs ont les mails et portables du professeur, qu'ils utilisent régulièrement.
- Une visite à chaque période de stage.
- Suivi des étudiants pendant les 2 ans par le même professeur : le maître de stage sait parfaitement qui est le référent.

Sur le type de relation avec les maîtres de stage tuteurs : un réel Partenariat, avec des formes diverses :

Invitation aux portes ouvertes du lycée (stand entreprises-étudiants sur des thèmes précis), visites des entreprises, interventions des tuteurs dans le cadre de la formation, mise en place d'une newsletter auprès des partenaires professionnels, participation au Trophée du commerce interentreprises,...

### **3. Rappels sur la dimension projet**

Les composantes du projet :

- La problématique du projet repose sur le contexte support.
  - L'objectif poursuivi tient compte du besoin identifié et des contraintes.
  - Le choix des actions et la mise en œuvre du projet seront influencés par le contexte environnemental.
- La phase de diagnostic de l'environnement du projet est un temps fort de sa compréhension.

Le déroulement du projet :

- Missions préparatoires :
  - ➔ acquérir les compétences et les informations nécessaires à la réalisation du projet
- Réalisation des différentes phases du projet technico-commercial (gestion + pilotage) :
  - ➔ acquérir une démarche professionnelle

Du projet à la gestion de projet :

Il convient de permettre à l'étudiant de faire les liens entre projet et gestion de projet et de l'aider à faire vivre son projet.

Quelques facteurs de réussite dans la conduite des projets TC :

- Organiser les cours de gestion de projet pour que les étudiants puissent avancer dans leur projet.
- Établir un plan de formation avec l'équipe enseignante et planifier la gestion des projets
- S'appuyer sur les partenaires industriels pour élaborer des projets et développer un réseau de communication avec les apporteurs de projets
- Organiser les étapes de revue de projet pour vérifier les acquisitions de compétences.

La co-animation (EG / STI), élément clé d'une orientation projet.

La construction des séances en commun (partie commerciale et industrielle) va permettre de donner du sens à la formation et de rendre l'étudiant plus actif dans sa formation.

### **4. Les apports de l'évaluation du projet en CCF**

**➔ Rythmer l'acquisition des compétences des étudiants en construisant un plan de formation individualisé pour chaque étudiant :**

- Partir de son vécu
- L'aider à s'insérer en entreprise
- L'aider à construire son projet
- L'aider à piloter son projet
- Évaluer quand il est prêt

Le projet est une démarche complexe, longue, exigeante, à caractère unique et variée. Le CCF permet de prendre en compte ces facteurs en donnant du temps à l'étudiant.

### → Développer le relationnel avec les partenaires industriels en affirmant le rôle de formateur du tuteur industriel et des enseignants référents dans le cadre du projet

- Créer des contacts plus fréquents et personnalisés et favoriser les suivis pour aider les étudiants en difficulté.
- Faire participer le tuteur plus activement à la formation et l'inviter à devenir évaluateur de son étudiant.
- Intégrer les attentes du milieu professionnel support et faire évoluer les thématiques des projets.

→ Le CCF apparaît donc comme l'aboutissement d'une véritable « co-formation ».

### → Intégrer les spécificités des centres de formation

Beaucoup de spécialités avec des référentiels de spécialité qui ne peuvent être maîtrisés que par les enseignants impliqués dans la formation

### En conclusion, le CCF :

- Ne modifie pas les objectifs et modalités de formation et donne de la souplesse dans l'organisation de l'évaluation et la gestion de l'hétérogénéité des étudiants.
- Favorise le positionnement local et encourage la collaboration avec les entreprises.
- Permet une réflexion pour travailler sur sa spécialité (à partir des « ressentis » pendant les CCF).

### Les interrogations par rapport à une évaluation des projets en CCF

- Comment agir pour avoir une équipe stable et opérationnelle de formateurs ?
- Comment organiser le plan de formation pour intégrer les contraintes « formation/évaluation » en termes de temps disponible ?

## III. L'évolution de la spécialité

La rénovation du BTS en 2006 avait remplacé les anciennes options par des spécialités, définies par chaque centre de formation, pour permettre de tenir compte de la diversité technologique du secteur industriel et d'adapter ainsi la formation au marché local de l'emploi.

A l'issue de la rénovation : 15 grandes spécialités, réparties en 5 familles.

Il est possible de faire évoluer ou d'actualiser la spécialité des sections en fonction de l'évolution du tissu industriel local et du marché local de l'emploi.

**Procédure** : un dossier argumenté doit être soumis pour avis aux IA-IPR (EG et STI), chargés de l'harmonisation des formations TC au niveau académique.

La demande est ensuite transmise à l'IGEN en vue de la validation définitive.

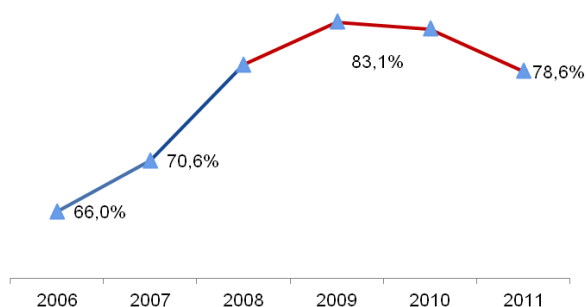
**Eléments du dossier à constituer** : description et analyse du marché local d'emploi, justification du choix de la spécialité industrielle, liste des entreprises partenaires, vivier de recrutement des étudiants, la nouvelle annexe de spécialité (avec les savoirs et leurs limites).

## IV. Enquête sur les sections, les spécialités et les résultats

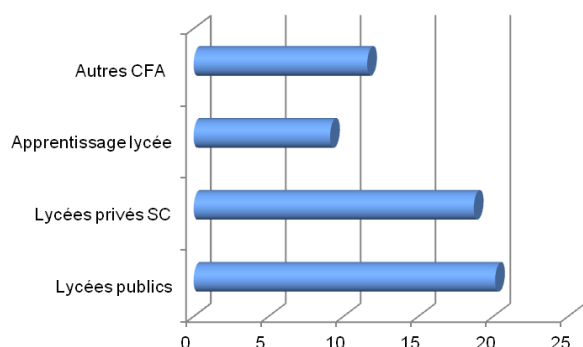
### Les résultats

- Amélioration des résultats (taux de réussite)
- Amélioration des résultats sur les nouvelles épreuves écrites plus ou moins stabilisée (vigilance E3 et E5)
- Nombre de candidats autour de 1900

### Taux de réussite



### Effectif moyen par classe (moyenne TS1 + TS2)



### Carte des formations des BTS Technico-Commercial, aujourd'hui

105 spécialités recensées (soit près de 65 spécialités différentes)

### Analyse globale

- Diversification des spécialités (créations de nouvelles)
- Développement de la famille construction, plus récemment celle des énergies et des multi-spécialités
- Développement des sections en apprentissage (en lycée)
- Des effectifs stabilisés, mais encore fragiles (effectifs moyens, décalage TS1 et TS2)
- Profil d'élèves de plus en plus diversifié (forte mixité de publics).

## V. La plate-forme du CRM

<http://www4.ac-nancy-metz.fr/crm/>

Dans l'espace dédié au BTS TC, elle met à disposition :

- les sujets et corrigés des épreuves d'examen,
- les documents officiels,
- les documents des séminaires,
- des ressources pédagogiques produites par des collègues de différentes académies.

**Les animateurs du site recherchent des contributeurs prêts à partager leurs productions.**

⇒ **S'adresser à Sandrine TAGLIONI ([sandrine.taglioni@ac-rennes.fr](mailto:sandrine.taglioni@ac-rennes.fr))**  
ou à Cédric LARTIGUE ([cedric.lartigue@bts-tc.fr](mailto:cedric.lartigue@bts-tc.fr)).

## VI. La plate-forme nationale dédiée au BTS TC

[www.bts-tc.org](http://www.bts-tc.org).

Recherche Google : BTS TC (résultat en 1° ou 2° ligne)

Elle offre plusieurs services :

- Présentation de la formation, de l'examen, des textes réglementaires, des métiers, de tous les centres de formation en France, etc. (une vidéo sur le métier de technico-commercial)
- Mise en avant des actualités qui ponctuent cette formation (ex. le trophée du Commerce interentreprises)
- Centralisation des offres d'emplois et des CV des étudiants (1250 CV dans la base de données et 900 offres d'emploi enregistrées)
- Liste de diffusion pour tous les enseignants en TC pour échanger sur ses pratiques (413 personnes inscrites)

Chaque établissement dispose d'un code pour accéder à un espace privé permettant de renseigner les caractéristiques de la formation dispensée.

Le premier niveau de fonctionnalité, gratuit, présente les formations et les établissements et permet d'ajouter quelques informations.

Des fonctionnalités plus élaborées sont accessibles via un abonnement annuel.

## VII. L'évolution des métiers du commerce - les tendances dans le commerce B to B

Extrait du diaporama de Cédric LARTIGUE et Catherine RACLOT

Étude prospective sur le « Commerce Interentreprises » commanditée par le ministère de l'Emploi, en partenariat avec la CGI et Intergros.

Source : Crédoc et Geste, octobre 2011

Objectif de l'étude : analyse prospective de l'emploi et des métiers du commerce B to B à l'horizon 2020

### 1. Quelques éléments sur diagnostic économique actuel

Le commerce interentreprises constitue un ensemble très atomisé :

- 98 % des entreprises emploient moins de 50 salariés,
- 75 % moins de 10 salariés,
- 50 % moins de 5 salariés.

La valeur ajoutée du commerce interentreprises a progressé :

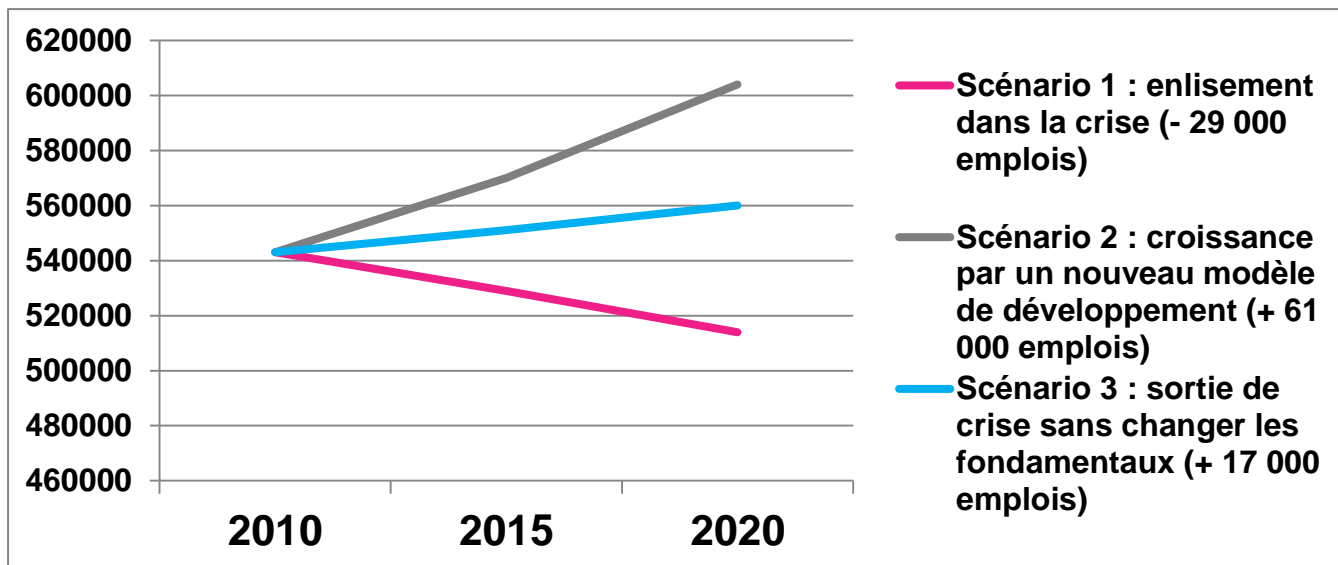
- 4,7% en 2008 contre 3,2% en 1985,
- du fait du développement des services : maintenance, livraison, SAV, installation, récupération des produits, etc.

En 2009, les entreprises de négoce représentent 4,1% de l'emploi salarié total en France.

À noter une forte dépendance à l'égard de la conjoncture économique d'ensemble, en 2009 :

- baisse de 10% du CA,
- perte de 23 800 emplois,
- baisse des effectifs 3 fois plus importante que l'ensemble de l'économie.

## Projection de l'emploi salarié dans le commerce B to B, selon 3 scénarios



Etude de l'impact sur les métiers et sur les compétences, selon les 3 scénarios (cf. diaporama)

## **2. Les préconisations de l'étude s'articulent autour de 3 axes (actions concernant plus particulièrement le domaine de la formation) :**

- a. Développer la professionnalisation et la sécurisation des parcours
  - Simplifier l'accès à la formation pour les TPE/PME,
  - Promouvoir les certifications par la VAE,
  - Former les animateurs et l'encadrement intermédiaire.
- b. Favoriser l'intégration des nouveaux entrants, l'égalité des chances et la diversité
  - Développer l'alternance : contrats de professionnalisation et d'apprentissage,
  - Former les tuteurs.
- c. **Développer l'attractivité du secteur**
  - Renforcer les actions de communication auprès des professionnels de l'orientation, de la formation et des conseillers Pôle emploi,
  - **Mettre en avant les atouts du B to B** : postes avec autonomie, innovations produits, diversité des métiers, possibilités de parcours entre familles professionnelles, etc.

## **Un des objectifs de la rénovation du BTS TC a été de faciliter l'adaptation des spécialités à ces évolutions**

- Une modification des besoins des entreprises peut être prise en compte **par simple adaptation des savoirs de la spécialité** et ce, sans remettre en cause l'existence de la section,
- Cela permet de faire coïncider la formation TC avec la réalité du bassin local d'emploi et de son évolution,
- Et favoriser l'accès à l'emploi des étudiants.

*L'ensemble des diaporamas utilisés durant ce séminaire sont disponibles sur le site du CRM.*